

Taux de salaires
Salaires réels
et coût de la main-d'œuvre
dans l'Industrie Française
(1930 - 1938)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 20 Mai 1939, à 14 heures

par

Bernard DEBRAY

Président de Thèse : M. NOGARO, professeur.

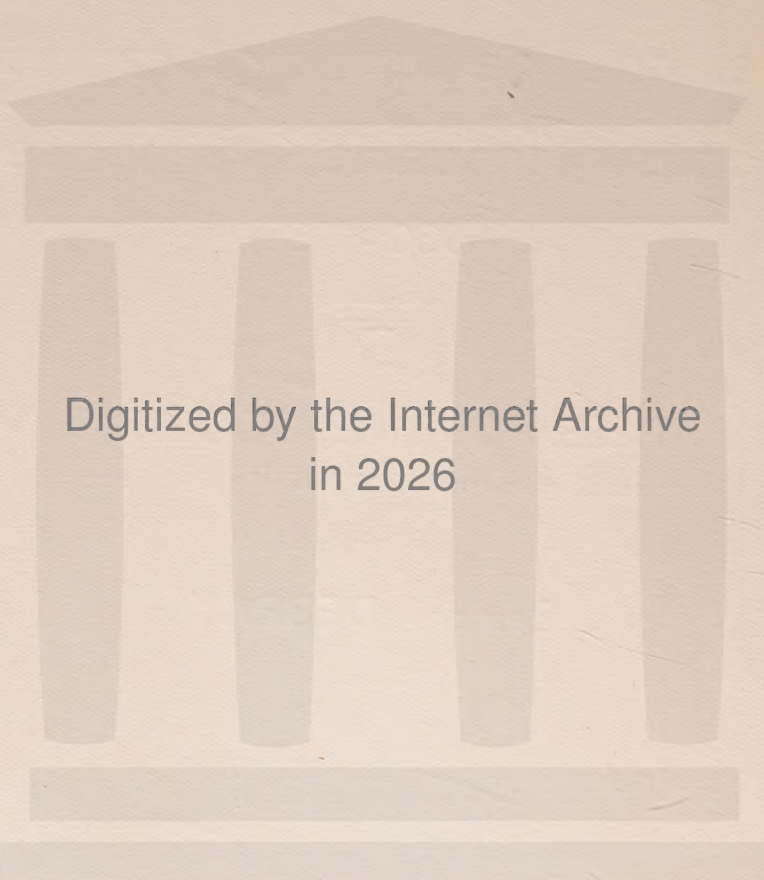
Assesseurs { MM. OUALID, *professeur*
Edouard DOLLÉANS.

PARIS

LIBRAIRIE SOCIALE ET ECONOMIQUE

3, RUE SOUFFLOT

1939



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Taux de salaires
Salaires réels
et coût de la main-d'œuvre
dans l'Industrie Française
(1930 - 1938)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 22 Mai 1939, à 14 heures

par

Bernard DEBRAY

Président de Thèse : M. NOGARO, professeur.

Assesseurs { MM. OUALID, professeur
Edouard DOLLÉANS.

PARIS

LIBRAIRIE SOCIALE ET ECONOMIQUE

3, RUE SOUFFLOT

1939

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



INTRODUCTION

Avant d'exposer des recherches sur la rémunération du travail, ses modes d'établissement et son influence sur le prix de revient, il convient de préciser les définitions adoptées pour certains termes auxquels l'usage laisse plusieurs sens.

Le salaire était primitivement la rétribution d'un travail exécuté ou d'un service rendu, nous retrouvons ce sens dans le proverbe : « Toute peine mérite salaire ». Cette rétribution n'était pas forcément monétaire, ce pouvait être un avantage en nature, un autre service ou un autre travail. Cette signification très large s'est peu à peu restreinte, actuellement il faut pour qu'il y ait salaire un lien de subordination entre celui qui paie le salaire et celui qui le reçoit; l'artisan qui travaille pour autrui mais en restant maître des modalités d'exécution de l'ouvrage, ne reçoit pas un salaire; les avantages en nature ne constituent plus que les accessoires dans le prix du travail, les patrons et surtout les salariés donnant la prépondérance à la somme d'argent dans l'estimation du salaire; sauf dans les cas où des textes de lois le lui imposent, la jurisprudence ne reconnaît pas le caractère d'un salaire aux avantages en nature qu'il est d'usage d'accorder aux salariés dans certaines professions. Le salaire est donc actuellement la rétribution monétaire d'un travail fourni à autrui

et exécuté sous sa direction. Cette notion est encore très étendue et souvent le salaire est, d'une façon plus précise, la contre-partie du travail des ouvriers, celle des autres catégories de travailleurs dépendant d'un patron, étant désignée par les mots : « gages » pour les domestiques, « appointements » pour les employés, « traitements » pour les fonctionnaires. Il convient donc de préciser, en employant le mot salaire, si on lui donne son acception la plus large : « prix en argent du travail exécuté pour un patron »; ou son sens étroit : « prix en argent du travail des ouvriers ».

Mais cette précision faite, il subsiste dans les deux cas plusieurs interprétations. Le salaire peut être soit le revenu qu'un homme obtient en travaillant, au profit d'autrui; soit le prix d'exécution d'un travail; soit la part incombant au travail, dans le prix de revient. Lorsque l'on parle de « l'impôt sur les salaires », c'est le premier sens; dans les nombreuses conventions collectives signées depuis 1936, au contraire, « salaire » est toujours employé avec le deuxième sens; enfin quand on oppose les parts respectives du capital et du travail dans une exploitation, celle du travail est fréquemment appelée « salaire », et nous avons ici le troisième sens.

Les économistes se sont efforcés de donner à « salaire » un sens précis et d'adopter des expressions nouvelles pour désigner le prix du travail et sa part dans le prix de revient, afin d'éviter des confusions. On appelle le plus souvent « *taux du salaire* », le prix d'une certaine quantité de travail prise comme unité; « *salaire* », le revenu qu'un homme tire du travail fourni à un patron, ce revenu durant la période sur laquelle il est mesuré dépend du taux

du salaire et des quantités de travail exécuté; « *coût de la main d'œuvre* », tout ce qui, dans le prix de revient, incombe au travail (1).

Le taux du salaire est l'objet principal du contrat entre patrons et ouvriers. Pour les premiers, c'est une des bases du prix de revient; pour les seconds, c'est le seul élément par lequel ils croient pouvoir agir sur leur revenu. Une fois le taux du salaire fixé, ce revenu ne dépend plus, en effet, que de la quantité de travail à exécuter, qui, estimant les salariés, ne dépend pas d'eux. Les organisations ouvrières ne croient pas qu'un taux de salaire très élevé puisse entraîner une diminution du travail à exécuter, et réagir ainsi sur le revenu d'un ouvrier.

Le taux du salaire doit logiquement correspondre à une certaine quantité de travail, prise pour unité. Le revenu d'un ouvrier dépend du nombre des unités qu'il produit à ce taux. Il y aura, alors, inégalité de revenu entre les ouvriers. Ceux qui seront, à la fois, plus habiles et plus ambitieux pourront s'assurer un gain plus élevé que les autres, dont les goûts seront plus modestes ou les efforts moins productifs. Mais les patrons ont une tendance à considérer qu'il existe un certain revenu, dont un ouvrier doit se satisfaire, en raison de sa condition sociale. Ce revenu est déterminé par celui dont se contente la majorité des ouvriers, car, la rémunération étant liée à la quantité d'ouvrage produit, il est toujours possible de l'augmenter en travaillant plus longtemps ou plus vite.

(1) SIMIAND (Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie, T. I, p. 188) propose : « gain de la personne salariée » et « coût de l'opération ouvrière » au lieu de « salaire » et « coût de la main-d'œuvre ».

S'il y a inégalité dans les gains c'est donc que certains travailleurs ne donnent pas leur effort maximum, parce-qu'ils peuvent atteindre le revenu qu'ils désirent avec un effort réduit. La patron baisse alors le taux du salaire, en cherchant à l'établir de telle façon qu'un ouvrier puisse avoir un revenu normal, pour sa condition, en fournissant son effort maximum. Il y a donc une tendance patronale, aboutissant à demander un rendement constant aux ouvriers et à leur accorder une rémunération également constante par rapport au temps.

L'ouvrier, d'autre part, rapporte son gain à la période de temps durant laquelle il doit en vivre. Les dépenses courantes — les seules à considérer quand il s'agit des classes laborieuses — étant proportionnelles au temps, l'idéal, pour un ouvrier, est d'avoir un gain qui le soit également; s'il est payé proportionnellement au temps passé au travail, il connaît immédiatement le revenu dont il peut disposer; si sa rémunération est basée sur la quantité de travail effectué, ce revenu dépend du matériel avec lequel on le fait travailler; une modification dans les méthodes de fabrication provoque une période d'adaptation, durant laquelle l'effort est moins rémunérateur; il y a donc des causes de variations du revenu qui sont indépendantes de l'ouvrier dans ce mode de rémunération, et ceci l'amène à en préférer un autre lui assurant un revenu plus stable. Les ouvriers désirent donc une rétribution constante par rapport au temps.

Cette double tendance patronale et ouvrière aboutit à fixer le taux du salaire par rapport au temps passé, et non d'après la quantité d'ouvrage exécuté. Le patron est alors certain de ne pas donner une rémunération excessive, car

il connaît le revenu qu'il procure à l'ouvrier et celui-ci a l'assurance d'un revenu déterminé.

Plus la période de temps servant de base au taux du salaire sera longue, plus la sécurité du travailleur sera grande en ce qui concerne son revenu. Mais, même fixé par rapport au temps, le taux du salaire reste lié à une certaine production, et le patron veut pouvoir mesurer l'effort productif de l'ouvrier, la période de temps sur laquelle il pourra effectuer cette mesure, le plus facilement, est l'heure. L'usage le plus courant est, par suite, de payer les ouvriers à l'heure. Cette idée de taux du salaire horaire est à la base du prix de la journée de travail. Ainsi au milieu du XIX^e siècle, le prix d'une journée de travail d'été était supérieur à celui d'une journée de travail d'hiver, parce que celle-ci était moins longue (1).

Le taux de salaire horaire est actuellement le plus employé dans l'industrie française pour rémunérer le personnel ouvrier, soit directement, soit indirectement, car, le nombre d'heures d'une journée de travail étant toujours défini, le salaire journalier dépend du taux de salaire horaire, et le travail aux pièces doit être tarifé, depuis les conventions collectives de 1936, de manière à assurer au travailleur payé aux pièces une rémunération au moins égale à celle que lui procurerait l'application du taux de salaire horaire.

Le salaire considéré comme un revenu doit être rapporté à une certaine période de temps, durant laquelle il dépend à la fois du taux du salaire et de la quantité d'ouvrage exécuté par l'ouvrier, s'il est payé aux pièces; du taux du salaire et du nombre d'heures passées au travail, si la

(1) LEVASSEUR, *Hist. des Classes ouvrières et de l'industrie en France depuis 1789*, T. I, p. 501.

rémunération est basée sur le temps durant lequel l'ouvrier soumis aux ordres du patron est censé travailler. Comme la quantité d'ouvrage demandé, ou le nombre d'heures passées au travail, n'est stable que sur une courte période, l'ouvrier ne peut pas répartir ses dépenses sur une longue période. Il échange très vite la quantité de monnaie représentant son salaire, contre des services ou des quantités de marchandises dont il a besoin. Il lui est donc difficile de suivre une lente évolution des prix et, pendant longtemps, il ne faisait pas de distinction entre son salaire évalué par rapport à la monnaie ou *salaire nominal*, et la valeur d'échange de ce salaire contre des marchandises et services que l'on appelle *salaire réel*. Cette distinction lui échappait parce que les mouvements de prix, quand ils se faisaient dans le sens de la hausse, provoquaient un développement de la production qui entraînait une élévation des taux de salaires, et, quand ils avaient lieu vers la baisse, ne pouvaient être notés par un ouvrier, en raison de son genre de vie. C'est, en partie, pour cette raison que les classes ouvrières refusaient de consentir aux diminutions des taux de salaires, quand il y avait une baisse générale des prix; c'est, aussi, à cause de cette mentalité, commune à toutes les catégories sociales, qui porte tout le monde à souhaiter une baisse des prix pour améliorer ses conditions d'existence ou pour épargner davantage, chacun se jugeant lésé si la baisse, en atteignant ses propres revenus, lui enlève le bénéfice qu'il espérait en tirer.

Depuis les variations très amples survenues dans le coût de la vie après 1914, l'importance du salaire réel est apparue aux salariés qui réclament une échelle mobile des salaires (c'est-à-dire des taux de salaires) pour pou-

voir maintenir leur niveau d'existence, dans les périodes de hausse des prix, tout en gardant — avec toutes les autres catégories sociales — leur mentalité antérieure d'hostilité à la diminution de leurs revenus dans les périodes de baisse des prix. Cette préoccupation, du maintien du niveau d'existence, a même amené les organisations ouvrières à demander des hausses de taux de salaires quand la baisse des salaires était provoquée par la diminution du travail, comme dans la période de 1930 à 1936. Or le taux de salaire est une des bases du prix de revient, s'il augmente le prix de revient s'élève et, pour maintenir son profit, le chef d'entreprise doit augmenter le prix de vente. Ce résultat laisse un ouvrier indifférent car il consomme peu les produits à la fabrication desquels il contribue, et, s'ils augmentent, le supplément de dépenses qui en résultera pour lui ne pourra annuler le bénéfice de la hausse du taux de son salaire. Seulement lorsque l'on augmente à la fois tous les taux de salaires, la hausse se répercute sur tous les produits, et le salaire réel d'un ouvrier, accru par une élévation des taux de salaires, peut être ramené à son niveau primitif par la hausse générale des prix qui suit la mise en application des nouveaux taux. Les organisations ouvrières l'ont compris et, en 1936, elles ont affirmé la nécessité de faire supporter la hausse générale des taux de salaires par la part du capital dans le prix de revient ou par le profit du patronat. Par suite il ne devait pas y avoir d'augmentation des prix de vente; on l'évitait par une nouvelle distribution des ressources.

Mais cette nouvelle distribution était-elle pratiquement possible ? Pour le savoir il convenait d'examiner si, déjà dans l'ensemble, la rémunération du capital et le profit

n'avaient pas été diminués plus que les taux de salaires. Il fallait procéder à la comparaison de la baisse des taux de salaires et de la baisse des prix de 1930 à 1936. Cette comparaison faite, on aurait peut être hésité à élever encore des taux de salaires qui pouvaient se révéler trop lourds pour permettre à notre industrie de lutter contre la concurrence étrangère; la cause de l'insuffisance du salaire réel des ouvriers eut été établie : diminution des quantités de travail.

Il fallait tenir compte dans une telle recherche des modifications survenues, dans cette même période, dans la détermination du prix du travail ou coût de la main d'œuvre. Il ne dépendait autrefois que du rendement de l'ouvrier et du taux du salaire. Peu à peu un nouvel élément est apparu : les charges sociales. En plus de son taux de salaire l'ouvrier est garanti contre les accidents du travail, contre la maladie et l'impossibilité de travailler dans sa vieillesse; il reçoit un appui pour élever ses enfants et pour leur apprendre un métier; il a droit à un congé payé. Toutes ces charges — assurances contre les accidents du travail, assurances sociales, allocations familiales, taxe d'apprentissage, congés payés — doivent être couvertes par le prix de vente; à l'exception des allocations familiales, aucune ne constitue un revenu disponible pour l'ouvrier. Elles constituent un salaire d'épargne. Pour connaître le coût de la main d'œuvre dans une entreprise, le taux du salaire et le rendement ne sont plus des données suffisantes, il faut, en outre, savoir quelle est l'incidence du salaire d'épargne sur le taux de salaire.

Les recherches qui suivent ont eu pour objet : l'évolution des taux de salaires de 1930 à 1936, les causes de

la baisse des salaires nominaux durant cette époque, les réactions ouvrières devant cette baisse et les variations du salaire réel pendant la même période; enfin les effets sur le salaire réel et le coût de la main d'œuvre de la tentative d'élever, puis de maintenir, le niveau de vie des classes ouvrières, par une action portant uniquement sur les taux de salaires.

En dehors de l'industrie houillère qui fournit sur ces questions une documentation abondante et des renseignements concordants que la source soit patronale, ouvrière ou administrative, les industries des métaux, de la construction électrique, des produits chimiques, du bâtiment et du textile donnent des renseignements suffisants sur les taux de salaires et le nombre d'heures de travail fournies par les ouvriers de 1930 à 1938. Ces professions comptant — les transports exclus — environ 60 % des salariés de l'industrie française, il semble que les observations faites sur elles doivent avoir une valeur proche de la réalité.

CHAPITRE I

LES TAUX DE SALAIRES DE 1930 A 1936

Pour suivre l'évolution des taux de salaires en France de 1930 à 1936, nous avons, comme source principale, l'enquête effectuée, au mois d'octobre de chaque année, par la Statistique Générale de la France.

Cette enquête est faite auprès des Conseils de prud'hommes et des maires des chefs-lieux de départements où ne fonctionnent pas de conseils de prud'hommes. Ces autorités reçoivent un questionnaire relatif aux salaires courants de certaines catégories d'ouvriers. Les professions sur lesquelles porte l'enquête sont au nombre de 50 environ, comme elles se rencontrent dans presque toutes les localités, elles peuvent fournir des bases uniformes de comparaison. Dans les départements d'Alsace et de Lorraine des organismes tels que les Chambres des Métiers, les Offices régionaux de main d'œuvre et la Caisse des malades de Strasbourg; dans la Région Parisienne les syndicats patronaux des imprimeurs-typographes, des relieurs, le service de placement des industries du vêtement

et l'Union métallurgique et minière apportent leur contribution à l'enquête (1).

Dans la période considérée le résultat obtenu était pour 43 professions masculines et 7 professions féminines une moyenne des salaires courants dans les villes autres que Paris, pour 21 professions masculines le salaire courant à Paris.

Le taux de salaire courant est celui donné par les enquêteurs comme le plus fréquemment appliqué dans chaque profession. Les indications relevées ne doivent pas s'entendre comme une moyenne des taux de salaires réellement appliqués. Elles ne permettraient donc pas d'établir, même approximativement, le revenu d'un travailleur d'une des professions envisagées ou de comparer les taux de salaires appliqués, pour une même profession, dans différentes villes, car les évaluations fournies sont soumises aux tendances particulières des autorités communiquant les chiffres. Mais ces enquêtes donnent le sens des variations des taux de salaires et une approximation du pourcentage des hausses et des baisses qui se produisent sur une certaine période.

Dans quelques professions des indications précises étaient données par les organisations patronales sur les taux de salaires pratiqués. Il en est ainsi dans les mines et dans la métallurgie de la région parisienne. Le syndicat des entrepreneurs des réseaux et centrales électriques publie les indices régionaux des taux de salaires des manœuvres, le Syndicat Général de la Construction électri-

(1) *Bull. de la Statistique Générale de la France*, janv.-mars de 1931 à 1936.

que communique un indice du taux de salaire moyen de la main d'œuvre.

Les contrats collectifs signés durant la période 1930-1936 sont rares; par contre, les accords réalisés à la suite de grèves nous donnent quelques précisions sur l'évolution des taux de salaires (1).

Après des organisations ouvrières nous trouvons les tarifs syndicaux, mais il faut tenir compte de la situation de l'époque considérée qui n'était pas favorable à leur application et du fait qu'ils représentent surtout les désirs des syndicats ouvriers plutôt qu'un relevé des taux de salaires pratiqués.

Tous ces renseignements portent sur les taux de salaire horaire. En ce qui concerne le travail à la tâche, les indications sont encore plus vagues. Ce genre de travail est en effet payé suivant des principes qui varient quelquefois de maison à maison dans une même profession, la comparaison entre deux tarifs différents est délicate si le matériel mis à la disposition du personnel ne donne pas le même rendement. Dans des conditions normales le prix du travail aux pièces évolue, en principe, comme celui du travail au temps, mais de 1930 à 1936 si le sens du mouvement a été identique son amplitude a été très probablement plus importante sur le mode de rémunération aux pièces que sur le mode de rémunération horaire ou journalière. Le prix du travail aux pièces ou à la tâche est en effet plus étroitement lié à la valeur de la production;

(1) Les conditions sommaires des contrats collectifs et des accords signés à la suite de conflits du travail sont publiées au « Bulletin du Ministère du Travail ».

si le prix de vente doit être abaissé, une diminution du prix de travail semble logique; de plus, dans la majorité des cas, c'est après une période d'application que l'ouvrier constate la diminution de revenu qui est la conséquence de celle du prix du travail. L'incidence apparaît plus brutalement dans une rémunération basée sur le temps, de plus, le travail aux pièces crée un esprit de concurrence entre ouvriers, qui rend leur entente, en vue de résister à une baisse des taux de salaire, plus difficile que s'ils sont rémunérés au temps.

Les taux des salaires n'ont pas cessé de croître de 1911 à 1930 dans toutes les professions. La diminution de la journée normale de travail, l'importance des besoins à la suite de la guerre, le manque de main d'œuvre dans certaines professions (mines, bâtiment), la hausse du coût de la vie provoquée soit par la pénurie des marchandises, soit par la baisse du pouvoir d'achat de la monnaie, tous les éléments pouvant intervenir dans la détermination du taux des salaires avaient agi dans le sens d'une hausse.

Les indices du tableau suivant ont pour base les taux pratiqués en 1911 qui sont les derniers connus pour la période d'avant-guerre; la hausse a été plus forte pour les professions féminines en raison des difficultés particulières de recrutement; de nombreuses professions réservées aux hommes par l'usage s'étant ouvertes aux femmes durant la guerre et l'appel à la main d'œuvre étrangère étant à peu près nul dans les professions féminines. Le mouvement de migration vers la capitale et aussi l'action des organisations ouvrières dont l'influence provinciale s'est accrue, provoquent une hausse plus forte dans les départements qu'à Paris.

INDICES DES TAUX DE SALAIRE EN 1930

Base : 100 (en 1911)

A. — Villes autres que Paris.

PROFESSIONS MASCULINES	INDICES	PROFESSIONS FÉMININES	INDICES
<i>les plus favorisées :</i>		<i>les plus favorisées :</i>	
Relieur	993	Repasseuse	1.127
Briquetier	975	Dentellière	1.127
Journaller	965		
Terrassier	961		
<i>les moins favorisées :</i>		<i>les moins favorisées :</i>	
Charpentier	833	Brodeuse	950
Chaudronnier en cuivre	825		
Horloger	812		
Moyenne	887	Moyenne	1.050

B. — A Paris.

PROFESSIONS MASCULINES	INDICES
<i>les plus favorisées :</i>	
Carrier	928
Tailleur de pierre	925
Imprimeur-compositeur	900
<i>les moins favorisées :</i>	
Couvreur	685
Plombier	685
Charpentier	625
Moyenne	758

INDICE DES SALAIRES NOMINAUX JOURNALIERS EN 1930

Base : 100 (en 1911)

Ville autres que Paris :	{ professions masculines	710
	{ professions féminines	841
Paris :	{ professions masculines	607

Il faut tenir compte lorsque l'on considère les indices des taux de salaire de 1930 établis par rapport aux taux de salaire de 1911 de la diminution de la journée de travail réduite de 10 (ou même 11) heures à 8 heures, le revenu des ouvriers est donc représenté par un indice qui n'est que les $8/10^e$ de l'indice horaire, de plus, si l'on veut comparer à la hausse du coût de la vie, l'année de référence étant le plus souvent dans ce dernier cas 1914, il ne faut pas négliger la hausse légère qui s'est produite de 1911 à 1914.

Durant l'année 1930, le coût de la vie augmente de 5 % environ, et pendant le premier semestre de 1930 des demandes d'élévation des taux de salaire se produisent, ces demandes sont pour le plus grand nombre acceptées malgré les débuts de la crise économique. Dans l'ensemble la hausse du salaire horaire est légèrement supérieure à celle du coût de la vie, d'après les deux enquêtes de la S. G. F. en 1929 et 1930, elle est de 6 à 7 %. Pendant l'année 1930, le marché du travail n'est pas touché en France comme il l'est à l'étranger. La situation est comparable à celles de 1928 et 1929.

DEMANDES D'EMPLOI NON SATISFAITES

EN FIN DE MOIS.

Mois ANNÉES	Février	Mai	Août	Novembre
1928	32.900	12.300	9.800	11.500
1929	13.200	9.100	8.300	21.900
1930	13.100	12.400	9.600	18.500

C'est à partir des premiers mois de 1931 que la situation s'aggrave, et tandis que les demandes d'emploi croissent, les offres deviennent insignifiantes.

	Offres d'emploi non satisfaites	Demandes d'emploi non satisfaites
au 29 févr. 1928..	7.899	27.135
au 28 févr. 1929..	13.927	13.194
au 28 févr. 1930	14.376	13.086
au 28 févr. 1931	7.703	59.624
au 29 févr. 1932..	4.560	332.958
au 28 févr. 1933..	4.241	369.021

Dans ces conditions la baisse des taux de salaire doit se produire; les ouvriers qui restent un certain temps sans travail acceptent une rémunération plus faible, et les chefs d'entreprises qui essaient de diminuer les prix de revient, dans l'espoir de vendre plus s'ils peuvent baisser leurs prix de vente, profitent de ces dispositions. Les mineurs doivent accepter en deux fois une réduction de 5 %, les métallurgistes (région parisienne) sont diminués de 2 à 4 %, les manœuvres des centrales électriques voient leurs taux de salaires réduit de 3,50 % pour l'ensemble de la France, mais avec de fortes différences suivant les régions (le maximum de la réduction est celui de la Côte d'Azur et il atteint 14 %).

La baisse du coût de la vie commencée à la fin de l'année 1931 s'accélère en 1932, où elle atteint 8 à 15 % suivant les départements; elle rend possible une nouvelle réduction des salaires, qui est générale. Au total, nous avons les diminutions suivantes de 1930 à 1932 :

Mineurs	12 %
Métallurgistes	4 % (région parisienne)
Manœuvres	12 % (centrales électriques)
Bâtiment	6 % (région parisienne)
Textile	10 %

Ces renseignements ne concordent pas avec ceux de l'enquête de la S. G. F. d'octobre 1932, qui conclut à une baisse bien plus faible; mais ils proviennent d'organismes patronaux (mines, métallurgie, centrales électriques) ou de maisons qui ont bien voulu communiquer les taux de salaires pratiqués par elles en 1930 et 1932 (bâtiment, textile); ils représentent donc des écarts de taux certains, alors que les chiffres donnés à l'enquête de la S. G. F. concernent les salaires qui, suivant les conseillers prud'hommes ou les maires, sont les plus pratiqués. Les tendances personnelles des autorités interrogées interviennent dans cette estimation, et, dans l'ensemble, ces personnalités avaient tendance, en 1932, à considérer comme anormales les modifications survenues; les ouvriers protestaient contre la baisse, les patrons dans leurs relations commerciales et leurs rapports avec les autorités publiques cherchaient à diminuer l'importance des réductions du salaire, pour mieux montrer les sacrifices personnels qu'ils consentaient en baissant leurs prix de vente et pour obtenir des appuis de l'Etat. Tous les conseillers prud'hommes, quelque fût leur origine, étaient donc disposés à sous-estimer la baisse des taux de salaire.

D'octobre 1932 à octobre 1935 un mouvement opposé apparaît; les enquêtes indiquent une baisse plus importante que celles données par les sources utilisées ci-dessus, ceci provient d'un ralentissement dans le mouvement de

baisse tandis que sa persistance finit par l'imposer à l'esprit des enquêteurs, de telle façon qu'en 1935 l'enquête de la S. G. F. et les sources particulières donnent des résultats semblables quant au fléchissement des taux de salaires depuis 1930 :

Sources particulières :

Mines	12 %
Métallurgie	6 1/2 % (région parisienne)
Bâtiment	8 % (région parisienne)
Textile	12 %
Centrales électriques..	17 % (manœuvres)
Construction électrique	5 % (taux moyen)

Baisse moyenne (suivant les enquêtes de la S. G. F.) de 1930 à 1935 : 7 %.

Le personnel de la métallurgie, du bâtiment et de la construction électrique étant supérieur en nombre à celui des mines, du textile et aux manœuvres des centrales électriques, les résultats sont concordants.

En octobre 1935 la Statistique Générale de la France donnait les pourcentages de diminution suivants sur la moyenne des résultats fournis par ses enquêtes de 1930 et 1931 :

Professions	Baisse moyenne (villes autres que Paris)	Baisse moyenne (Paris)
Ebéniste	11,6	13,1
Imprimeur compositeur	4,7	16,3
Tanneur	8,2	—
Tisserand	11,3	—
Charpentier	8,4	6
Plombier	8,3	4
Tourneur (en métaux)	7,8	6
Briquetier	13	—
Terrassier	11	0 (même taux)
Journalier	9,7	—
Tailleur d'habits.....	6,2	15,3
Ensemble	7	6,3

La baisse a été plus forte dans la région parisienne pour certaines professions, comme celles concernant l'ameublement, l'habillement et le livre; elle a été plus faible dans le bâtiment et le travail des métaux.

Dans l'industrie houillère, les industries mécaniques et métallurgiques de la région parisienne, pour les manœuvres des centrales électriques, et l'ensemble du personnel ouvrier des usines de constructions électriques, nous avons soit les taux des salaires pratiqués, soit des indices qui nous permettent de calculer le pourcentage de baisse en mai 1936 par rapport à 1930.

Les salaires conventionnels dans les mines du Nord et

du Pas-de-Calais ont été les suivants (pour l'ouvrier à base 10) :

Dates de mise en application du taux	Taux journalier	Indice du taux
24 septembre 1929.....	43,75	100
1 ^{er} avril 1931.....	42,35	96,8
16 mai 1931.....	41,65	95,10
1 ^{er} février 1932.....	39,55	90,20
1 ^{er} avril 1932.....	38,50	88

A partir d'avril 1932 ce taux ne varie plus alors que le coût de la vie continue de baisser.

Pour les industries mécaniques et métallurgiques de la région parisienne le groupement patronal établit une moyenne des taux de salaires payés aux différentes catégories d'ouvriers; pour le 4^e trimestre de chacune des années 1930 à 1935 nous avons les taux suivants avec leurs indices par rapport au 4^e trimestre de 1930.

TAUX DE SALAIRES HORAIRES DE 1930 A 1935 DANS LA METALLURGIE
DE LA REGION PARISIENNE

CATEGORIES ANNÉES	PROFESSIONNELS		MANŒUVRE				ENSEMBLE DU PERSONNEL (1)	
	taux indice		Spécialisé		Ordinaire		taux	indice
			taux	indice	taux	indice		
1930	6,74	100	5,45	100	4,30	100	5,86	100
1931	6,60	98	5,35	98,2	4,25	98,8	5,76	98,2
1932	6,55	97,1	5,25	96,3	4,18	97,2	5,60	96,9
1933	6,48	96,1	5,15	94,5	4,10	95,4	5,60	95,6
1934	6,40	94,9	5,10	93,6	3,95	91,9	5,52	94,2
1935	6,32	93,9	5,05	92,7	4,00	93	5,47	93,4

4^e TRIMESTRE

(1) Moyenne calculée en estimant arbitrairement l'importance de chaque catégorie : 50 % pour les professionnels, 30 % pour les manœuvres spécialisés et 20 % pour les manœuvres ordinaires. La méthode utilisée par le Syndicat Général de la Construction Electrique donne en ce qui concerne l'indice de l'heure de production un résultat plus proche de la réalité.

Bien qu'elle ait été continue, cette baisse est encore plus faible que celle concernant les mineurs du Nord et du Pas-de-Calais. On remarquera qu'elle n'a pu être poursuivie en ce qui concerne le manœuvre ordinaire.

Dans la construction électrique il est établi chaque semaine un indice du taux de salaire horaire moyen pour l'ensemble des ouvriers occupés. Ce taux de salaire est le suivant par rapport à 1930 pour le mois d'octobre :

Octobre 1930	100
Décembre 1930.....	101
Octobre 1931	104
Octobre 1932	103
Octobre 1933	101
Octobre 1934	100
Octobre 1935	100
Mai 1936.....	98,3

L'évolution des taux dans cette profession a été particulier puisque l'indice monte jusqu'en octobre 1931 et ne baisse ensuite que de 5 1/2 % sur le maximum atteint en 1931 (1).

Dans les entreprises de réseaux et centrales électriques nous avons un indice pour les manœuvres, publié par régions et pour l'ensemble de la France; cet indice donne de 1930 à 1935 (au mois d'octobre) les résultats suivants :

(1) Il s'agit d'un taux moyen obtenu en divisant le total des sommes versées au personnel par le nombre d'heures exécutées; le résultat est donc influencé par le fait que le personnel, dont le taux est le plus élevé (entretien et surveillance) fut à partir de 1933 celui dont le short-time était le plus faible.

	Paris	Nord	Côte d'Azur	Massif Central	Nord-Est	France
Oct. 1930	100	100	100	100	100	100
— 1931	98,5	101,7	85,9	92,5	104,3	96,4
— 1932	98,2	96,8	81,2	90	87,8	89,1
— 1933	95,5	95	77	90	86,2	89,1
— 1934	96,9	87,6	73,3	84,4	81,4	84,4
— 1935	93,2	87,1	71,9	75,8	80,3	82,8

Il semble qu'il s'agit du taux de salaire qui a été le plus diminué mais nous pouvons remarquer que dans la région parisienne la baisse est du même ordre que celle des manœuvres de la métallurgie. Elle est dans le Nord du même ordre que celle des mineurs. L'indice pour l'ensemble de la France a été influencé par ceux du Massif Central, du Nord-Ouest, du Nord-Est et de la Côte d'Azur. Dans ces régions se trouvent des industries souffrant particulièrement de la crise (textile dans le Nord-Est et le Nord-Ouest, parfums et tourisme dans la Côte d'Azur, chaussures et produits caoutchoutés dans le Massif Central), en plus de la baisse des taux des salaires, elles subissent le short time auquel échappaient les manœuvres des réseaux et centrales électriques; il y a eu un reflux d'ouvriers de ces industries cherchant un emploi assurant un revenu hebdomadaire plus élevé, par suite de l'absence du short time, surtout après 1933, où nous voyons l'indice baissé encore sensiblement pour les manœuvres des centrales et réseaux électriques pour la France entière, ce qui est opposé aux indications fournies pour les mines, la

métallurgie de la région parisienne et la construction électrique.

Nous constatons dans l'ensemble que les taux des salaires n'ont pas poursuivi un mouvement de baisse parallèle à celui du coût de la vie comme en 1932, sauf en ce qui concerne les manœuvres des centrales électriques, bien que la situation du marché du travail ne se soit pas améliorée (v. le tableau du chômage), les diminutions sont dans tous les cas inférieures à celle du coût de la vie. En 1935 on relevait (mois de novembre) une baisse suivant les départements de 17 % (Bouches-du-Rhône) à 25 % (Rhône et Pas-de-Calais) sur les prix de 1930.

Il y a donc eu une résistance efficace à la baisse des taux de salaires et cette résistance a été favorisée par des circonstances et aussi par des mesures émanant des pouvoirs publics.

Dès que le nombre de chômeurs a cru d'une façon jugée anormale, les travailleurs, appuyés par l'opinion, ont demandé le départ des étrangers travaillant en France (1). Il était difficile de leur donner satisfaction en raison de contrats signés et de la difficulté de remplacer dans certaines professions les ouvriers étrangers par des français; en particulier dans les mines un renvoi massif d'étrangers aurait eu pour conséquence d'obliger des mineurs français à travailler au fond des exploitations alors que beaucoup

(1) Cette opinion n'a pas été unanime si les maçons de Nevers (mars 1934) et de Paris (mai 1934) ont demandé que l'emploi de cette main-d'œuvre soit interdit ou limité et ont appuyé leurs réclamations de grèves; les maçons de Dijon (mars 1935), les mineurs de Billy-Montigny (janv. 1935), de St-Etienne (déc. 1935), des ouvriers en chaussures de Paris (sept. 1935) ont fait grève pour protester contre le licenciement ou le refoulement d'ouvriers étrangers.

en avaient perdu l'habitude, préférant être occupés aux travaux dits de « jour ». Le remplacement de certains spécialistes dans la métallurgie aurait également été très difficile. Mais si le renvoi massif des étrangers n'a pas été envisagé leur entrée en France a été très surveillée et les sorties qui se sont produites n'ont pas été toutes compensées. A cette première perte de population active, il y a lieu d'ajouter les personnes qui ont cessé de s'employer. Les retraités, les jeunes filles des classes moyennes, qui cherchaient à avoir une occupation de 1920 à 1932, ont trouvé un intérêt moindre à travailler, par suite de la diminution des taux de salaire et aussi parce que les patrons ayant un choix plus grand pour prendre du personnel sont devenus plus exigeants. Or tandis que le travail devenait plus pénible et moins rémunérateur ces catégories sociales voyaient leurs autres revenus prendre plus de valeur. Ce n'est qu'en 1935 que les retraites, les revenus des titres d'état et des propriétés furent frappés à leur tour et de 10 % seulement, ce personnel d'appoint a donc fait défaut à la production puisqu'il bénéficiait de la baisse du coût de la vie, et éprouvait moins le besoin d'obtenir un supplément de revenu en travaillant.

Lorsqu'une diminution de taux de salaire se produisait dans une profession elle était le plus souvent, par suite d'absence de toute organisation du côté patronal, appliquée successivement par chaque maison et les ouvriers estimaient que chacune voulait profiter des circonstances. Quand des conflits éclataient à propos d'une baisse et se trouvaient portés devant l'opinion, celle-ci était généralement fort mal informée, ni les organisations ouvrières ni les organisations patronales ne pouvant la documenter.

Les unions ouvrières dont l'influence décroissait — beaucoup d'ouvriers cessant de payer leurs cotisations en raison de la situation — étaient divisées (syndicats unitaires et syndicats confédérés), et obligées de s'opposer en bloc à toute réduction des taux de salaires. Si l'un des deux principaux groupements ouvriers avait paru céder sur ce point, il eut vite disparu au profit de l'autre. Du côté patronal on n'a jamais, faute d'organisation d'ensemble, exposé les raisons militant en faveur d'une réduction des salaires et offert des avantages en compensation (assurance d'un nombre d'heures minimum, primes de rendement, etc.) (1).

Tandis que les baisses de taux de salaires se produisaient, sans une idée d'ensemble qui était nécessaire pour les rendre profitables à l'économie nationale, les pouvoirs publics prenaient des mesures ou encourageaient des pratiques inspirées par des préoccupations sociales mais qui s'opposaient à toute diminution un peu ample des taux des salaires.

Un secours a été assuré aux chômeurs, dès que l'on a constaté la situation critique du marché du travail. Mais, à l'exemple des pays voisins — Allemagne, Grande-Bretagne — ce secours est devenu une allocation acquise de plein droit aux sans-travail. Le chômeur a pu imposer à la commune son inscription sur les listes du chômage. Il a pu aussi refuser d'accepter du travail sans perdre ses

(1) Les syndicats patronaux s'occupaient surtout avant 1936 des rapports de la profession avec les pouvoirs publics, leurs adhérents ne désiraient pas qu'ils étendent leur action aux questions concernant la main-d'œuvre, chacun d'eux voulait garder son indépendance sur ce point.

droits à l'allocation s'il jugeait que l'occupation offerte était insuffisamment payée ou ne se rattachait pas avec sa profession. Il ne s'agissait plus de procurer du travail auquel ils soient aptes, à ceux qui n'en avaient pas mais de leur en donner concordant avec leurs occupations précédentes, ce qui est, dans certains cas, beaucoup plus difficile. Enfin, la résidence est entrée aussi en cause, quand on a voulu offrir certains emplois aux chômeurs par les Offices de placements interdépartementaux. Sous la pression de leurs syndicats, les ouvriers chômeurs ont protesté et ont obtenu de ne pas perdre leurs droits à l'allocation, s'ils refusaient du travail situé dans un lieu éloigné.

Dans la période d'avant guerre, les ouvriers étaient soumis à un chômage régulier dans presque toutes les professions, durant les périodes dites de « morte-saison », beaucoup recherchaient pour leurs enfants des métiers où ces périodes étaient brèves. La régularité du travail est appréciable pour celui qui n'a pas d'autres revenus que son salaire. Cette régularité la période d'après guerre l'avait apportée et dans l'ensemble les ouvriers y tenaient, c'est pourquoi tous appuyaient ceux d'entre eux qui par suite des circonstances se trouvaient privés, pour une certaine durée, de leur travail et réclamaient l'appui de la collectivité.

Il ne pouvait échapper à l'ensemble de la population ouvrière que si elle laissait sans appui les travailleurs privés d'emploi, ils seraient amenés à accepter du travail dans n'importe quelles conditions et que, par suite, l'ensemble subirait les conséquences de ces faits. Cette solidarité a évidemment toujours existé, mais, de 1932 à 1936, elle a été plus effective, parce que l'influence poli-

tique des classes ouvrières était plus forte. Aussi les chômeurs ont-ils obtenu, en outre des allocations, une protection contre les poursuites possibles des propriétaires et de tous leurs autres créanciers, même le fisc.

Il y avait ainsi pour un ouvrier réduit au chômage la possibilité de résister durant un certain temps, la plupart refusaient du travail moins rémunéré que celui qu'ils venaient de perdre, dans l'espoir que leur attente leur vaudrait une rétribution plus élevée et cette attitude a influencé l'évolution des taux de salaires.

Les inspecteurs du travail ont aussi encouragé la pratique du « short-time » qui est devenue la règle dans la plupart des industries de 1932 à 1936 et a été, dans la majorité des cas, la cause déterminante de la baisse des revenus du travail. Le short-time a des avantages pour la collectivité, pour le patron et pour l'ouvrier. Pour la collectivité il diminue le nombre de chômeurs à secourir; car, pour bénéficier des allocations, le travailleur doit être privé d'emploi; et, dans le short-time, il a un emploi rétribué à un taux de salaire suffisant et présentant un caractère de régularité. Cet emploi est seulement réduit dans le temps. Pour un chef d'entreprise il assure une main d'œuvre pouvant être utilisée en cas de besoin sans aucune perte de temps pour mise au courant, il permet une exploitation rationnelle du matériel; car la fabrication sera moins onéreuse si l'usine est toute entière exploitée, à son rythme normal pendant une période réduite, que si elle l'est partiellement mais durant plus longtemps, pour donner la même production avec un personnel réduit. L'ouvrier n'est pas contraint de demander l'allocation de

chômage, si certains la sollicitaient facilement il y en a beaucoup qui éprouvaient une humiliation à la recevoir; mais ne voulaient pas cependant accepter du travail à un taux réduit, ce double sentiment était satisfait par la pratique du short-time; l'ouvrier avait un revenu réduit mais lui permettant de ne pas demander de secours et son travail était payé au taux habituel.

Mais le short-time présente un grave inconvénient : il rend très difficile la réduction des taux de salaires car à la résistance des ouvriers secourus par les fonds de chômage il ajoute celle des ouvriers qui avec le taux en usage ont une occupation réduite mais leur permettant de vivre, ainsi il réduit le nombre des travailleurs disposés à accepter de l'ouvrage avec une diminution du taux. Si l'on ne pratiquait pas le short-time, les chômeurs complets étant plus nombreux, il serait difficile de leur maintenir l'importance des secours individuels et une diminution des allocations de chômage pousserait certains ouvriers à accepter de travailler à un taux réduit.

Il est aussi très difficile de concilier le short-time avec une réduction du taux de salaire car les deux réunis ne laissent parfois à l'ouvrier qu'un salaire hebdomadaire insuffisant. Enfin dans une usine pratiquant le short-time certains ouvriers, chargés de l'entretien du matériel par exemple, effectuent des semaines normales, il n'en est pas moins à peu près impossible de les diminuer parce qu'ils ne veulent pas travailler à un tarif inférieur à celui payé à leurs camarades occupés moins longtemps.

Malgré la réduction de revenu qu'il entraîne le short-time a été généralement accepté par les ouvriers, et les patrons pour éviter des conflits l'ont appliqué même quand

ils auraient eu intérêt à maintenir la durée du travail en réduisant le taux de salaire horaire. La première réduction est acceptée assez facilement par le personnel qui pense qu'elle sera temporaire et, recevant le même taux horaire, comprend que l'entreprise n'y trouve pas un bénéfice puisque les conditions de paiement du travail ne sont pas changées. La cause d'une telle réduction est visiblement extérieure à l'employeur qui se trouve lui-même ne pas avoir de travail à distribuer. Mais la seconde réduction est faite pour des raisons moins précises, le nombre d'heures de travail étant maintenu, on ne peut pas savoir si l'employeur profite de l'existence de chômeurs qui, espère-t-il, accepteront de travailler à meilleur compte ou s'il cherche seulement à réduire son prix de revient dans l'espoir de développer son chiffre d'affaires s'il réduit ses prix de vente; ou encore s'il doit, par suite des prix de vente pratiqués par ses concurrents, comprimer ses prix de revient, pour ne pas être éliminé du marché. Dans les deux premiers cas le chef d'entreprise est seul intéressé à la baisse des taux de salaires, dans le troisième son personnel a quelque peu intérêt à l'accepter, car la disparition de la maison le réduirait au chômage et il faudrait un taux de salaire très bas ou un short-time considérable pour que cette solution ne lui soit pas très défavorable.

Dans la presque totalité des cas où l'on a abaissé la rémunération de la main d'œuvre le personnel fut avisé, sans aucune explication, de la nécessité d'une réduction du taux de salaire. Sa réaction a presque toujours été de protester et souvent de se mettre en grève. Dans de nombreuses circonstances les sacrifices de l'entreprise lui échappaient car le tarif de vente subsistait mais les remi-

ses consenties à la clientèle s'étaient généralisées et avaient augmenté en importance. Parfois il ignorait les conditions de vente ou ne tenait pas compte de l'accroissement de la proportion des marchandises vendues et impayées; informé par la presse de la chute des prix des matières premières, il s'irritait que le patron veuille au profit supplémentaire qu'il lui supposait de ce fait, en ajouter encore un autre, par une diminution de la main d'œuvre.

De telles diminutions suivaient souvent une longue période de short-time, des suppressions d'avantages accordés au personnel dans les années de prospérité, chaque ouvrier constatait alors une chute de son salaire de la quinzaine ou de la semaine sans avoir l'espoir de le relever par une augmentation de la durée du travail.

L'attachement du salarié au taux de salaire est certain; mais sa résistance a encore été plus vive en ce qui concerne les conditions dans lesquelles le patronat a voulu pratiquer les réductions de taux, car celui-ci n'a tenu aucun compte de l'évolution qui s'était produite dans l'état d'esprit des classes ouvrières et n'a fait aucun effort pour exposer les raisons de cette baisse et surtout démontrer qu'il n'y trouvait aucun profit nouveau.

De 1931 à 1935 les conflits du travail pour réduction de salaire ont été relativement nombreux, les voici avec leur proportion par rapport à l'ensemble des grèves et avec leurs résultats :

ANNÉES	NOMBRE DE CONFLITS	CONFLITS POUR RÉDUCTION DE TAUX DE SALAIRES		RÉSULTATS DES CONFLITS POUR RÉDUCTION DE TAUX DE SALAIRES		
		Nombre	% du total	Réussites	Échecs.	Transactions
1931	286	85	29,70	14	52	19
1932	362	137	37,84	28	60	39
1933	343	100	29,15	20	45	35
1934	385	133	34,57	18	62	53
1935	376	143	38,02	32	59	52

Parmi les autres causes de conflits nous avons :

	1931	1932	1933	1934	1935
	—	—	—	—	—
Chômage partiel...	3	8	1	1	1
Suppr. de primes..	5	9	7	7	7
Organ. du travail..	20	39	34	22	29
Licenciements	33	45	—	16	13

La comparaison de ces données est concluante : les ouvriers ont très peu réagi quand on a diminué les heures de travail par semaine ou que les primes ont été supprimées, ils ont été plus sensibles à l'introduction de certaines méthodes comme le système Bedaux ou à la mise en chômage d'une fraction du personnel.

Des conflits ont eu lieu, également, pour obtenir des augmentations des taux de salaires. Ils ont été particulièrement nombreux dans l'industrie du bâtiment et du textile. Dans le bâtiment le nombre de chômeurs était élevé et lorsque les ouvriers travaillaient ils ne subissaient pas de chômage partiel, en raison du genre de travail particulier à cette industrie qui ne donne aucun intérêt et beaucoup d'inconvénients au short-time (retard dans l'exécution des travaux d'un chantier) aussi quand ils avaient un emploi, et surtout dans la belle saison, espéraient-ils pouvoir obtenir un gain plus important, compensant leur chômage précédent. Les ouvriers de cette corporation étaient aussi assez bien organisés et malgré le chômage ils obtinrent des résultats. Dans le textile la diminution des taux de salaires avait été très importante et, en même temps, cette industrie était la plus touchée par le short-

time. Des efforts de rendement étaient demandés au personnel comme la conduite de 3 ou 4 métiers au lieu de 2 ou encore par la réduction du nombre des rattacheurs par métier. On comprend dans ces conditions les demandes de hausse des taux de salaires qui se sont produites dans cette industrie. Quelques unes de ces grèves s'accompagnent d'offres qui révèlent beaucoup de bonne volonté de la part des ouvriers.

A Luxeuil (Haute-Saône et à Villers (Loire), une hausse des salaires horaires est compensée par l'acceptation de travailler sur un plus grand nombre de métiers (décembre 1935). A Susswihl (Haut-Rhin), en juillet 1934, les ouvriers d'une filature acceptent un travail à prix réduit, sur la promesse qu'ils travailleront désormais 11 jours par quinzaine. A Arbresle (Rhône), dans le tissage du jute, le personnel accepte jusqu'à 25 % de réduction contre la promesse d'avoir désormais 48 heures de travail (février 1935). A Luxeuil, en décembre 1935, un tarif est accepté qui prévoit une réduction du taux horaire à partir de la 33^e heure de travail hebdomadaire.

Voici le nombre de conflits pour augmentation des taux de salaires, leur importance par rapport à l'ensemble des grèves et leurs résultats :

ANNÉES	NOMBRE DE CONFLITS	CONFLITS POUR AUGMENTATION DE TAUX DE SALAIRES		RÉSULTATS DES CONFLITS POUR AUGMENTATION DE TAUX DE SALAIRES		
		Nombre	% du total	Réussites	Échecs	Transactions
1931	286	108	37,76	20	53	35
1932	362	98	26,79	9	59	30
1933	343	117	34,11	18	62	37
1934	385	135	35,06	27	75	33
1935	376	115	30,58	30	47	38

En 1932 et en 1935 ces conflits sont moins nombreux que ceux pour réduction des taux.

Si l'intérêt patronal dans bien des cas a fait préférer le short time, la mentalité des ouvriers les poussait à accepter une réduction de revenus par ce système plutôt que par tout autre, comme une organisation donnant un rendement supérieur ou une réduction des taux de salaires. Ce n'est qu'après avoir subi les inconvénients du short time qu'ils ont, dans l'industrie textile, manifesté parfois le désir de travailler plus, avec une rémunération horaire moindre.

Par la dévaluation les taux de salaires avaient baissé de 40 % en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis, de 28 % en Belgique. En 1936, les réductions de taux pratiqués dans ces pays avant les dévaluations étaient à peu près annulées par les hausses ayant suivi celles-ci, mais le prix de l'heure de travail était très inférieur à ce qu'il fut en 1928 et les années antérieures en raison de la dévaluation, en France, au contraire, la baisse se trouvait trop faible et une proportion de 30 à 40 % des salariés avaient cependant par suite du short time des revenus insuffisants.

De cet ensemble de faits il résulte que les taux de salaires ont insuffisamment baissé dans l'industrie française et que, sauf dans quelques cas, dont le plus important est celui des manœuvres des réseaux et centrales électriques, la baisse est nettement inférieure à celle du coût de la vie.

Les ouvriers se sont attachés au maintien de leur taux de salaire parfois même ils ont essayé de les accroître pour compenser la baisse de revenus résultant pour eux de la

diminution du nombre d'heures de travail. Cependant un certain nombre ont paru rechercher un emploi où si le taux avait fléchi le revenu était stable sur une longue période puisque on y avait peu recours au short time. Ceci explique que les réseaux et centrales électriques aient pu pratiquer des taux très bas et avoir du personnel. Enfin, dans le textile, après une longue période de pratique du short time, il y a eu un mouvement du personnel acceptant des taux moins élevés si on lui promettait un minimum d'heures de travail par semaine. Ce mouvement ne paraît pas avoir été encouragé du côté patronal où l'on ne relève aucun effort pour essayer de concilier la nécessité d'assurer un revenu suffisant aux ouvriers subissant le short time quand une baisse des taux de salaires apparaissait utile.

L'établissement des taux de salaires n'avait, en 1936, subi aucune transformation depuis le développement de l'industrie. L'inorganisation patronale laissait la possibilité aux syndicats ouvriers de profiter d'une crise sociale pour imposer leurs propres solutions.

CHOMAGE ET CHOMEURS SECOURUS EN FRANCE DE 1928 à 1938 (FIN DE MOIS)

Mois	Février		Mai		Août		Novembre	
	Chomeurs secourus	Demandes d'emploi	Chomeurs secourus	Demandes d'emploi	Chomeurs secourus	Demandes d'emploi	Chomeurs secourus	Demandes d'emploi
ANNÉES								
1928	13.000	32.900	3.200	12.300	900	9.800	600	11.500
1929	3.500	13.200	600	9.100	400	8.300	600	21.900
1930	1.700	13.100	900	12.400	900	9.600	4.900	18.500
1931	40.800	59.600	48.800	57.300	35.900	44.100	92.200	122.800
1932	303.400	333.000	285.600	319.300	265.100	301.200	255.400	292.800
1933	330.800	369.900	283.000	314.600	235.800	265.900	252.200	279.600
1934	350.900	383.900	323.400	354.700	325.400	358.200	369.400	416.600
1935	503.300	544.600	428.500	465.700	380.700	416.000	409.500	453.800
1936	487.400	528.600	422.000	465.100	413.300	458.500	407.800	451.100
1937	410.200	441.200	345.500	374.400	311.300	334.500	332.800	362.600
1938	412.400	444.400	381.000	433.500				

DEMANDES D'EMPLOI DANS QUELQUES PROFESSIONS DE 1934 A 1938

ANNÉES	MOIS	INDUSTRIES EXTRACTIVES	INDUSTRIES TEXTILES	BATIMENT	MÉTAVUX	VÊTEMENTS	EMPLOYES	ALIMENTATION
1934	Mars	2.450	21.706	82.952	69.854	13.191	31.589	23.755
—	Juin	2.076	24.759	63.228	61.600	10.662	31.378	19.268
—	Sept.	1.994	31.645	63.146	63.359	13.196	31.724	18.672
—	Déc.	2.309	40.228	88.984	81.709	23.909	36.221	24.355
1935	Mars	2.758	48.299	110.119	94.109	17.702	41.755	28.117
—	Juin	1.884	41.580	84.593	75.125	13.184	39.528	22.588
—	Sept.	1.644	36.316	73.800	67.490	14.500	38.822	19.898
—	Déc.	1.944	38.335	99.027	75.855	16.058	41.001	27.531
1936	Mars	2.336	39.446	103.646	81.220	16.595	44.577	30.500
—	Juin	1.837	35.287	87.410	76.474	15.256	43.188	27.698
—	Sept.	1.872	36.109	79.476	73.777	17.247	43.809	27.310
—	Déc.	2.012	33.788	82.759	65.970	17.497	44.591	30.921
1937	Mars	1.738	32.360	76.414	57.235	16.394	41.896	29.396
—	Juin	1.281	28.096	55.113	44.560	15.125	35.480	22.490
—	Sept.	1.152	26.390	54.592	43.956	15.703	33.504	19.895
—	Déc.	1.235	26.038	71.632	48.183	18.635	30.991	27.996
1938	Mars	1.367	30.702	81.684	53.115	18.592	40.966	31.008
—	Juin							
Resenst 1931	Ouvriers de la profession	411.211	921.817	614.802	1.133.687	—	—	—

CHAPITRE II

VARIATIONS DES SALAIRES RÉELS

DE 1930 A 1936

En 1930 l'indice journalier des salaires est en moyenne de 710 en province et de 607 à Paris, le coût de la vie atteint 581 à Paris, comme l'indice des salaires est établi par rapport à 1911 et celui du coût de la vie par rapport à 1914, qu'il y a eu une hausse des prix entre les deux années de base, le niveau de vie des ouvriers ne s'était pas élevé du fait de la hausse des taux de salaires horaires. L'avantage apparent du fait de cette hausse était absorbé par la réduction de la durée du travail de 10 à 8 heures.

L'année 1930 a encore été une année de hausse des prix, à Paris l'indice passe de 565 (1^{er} trimestre) à 597 (4^e trimestre), il y a parallèlement une augmentation des taux de salaires de 6 à 7 % en moyenne; pour certaines professions déjà atteintes par la crise il n'y a pas de hausse (mineurs) et même en fin d'année on note des baisses (métallurgistes de Lille : 5 %). La loi sur les assurances sociales entre en application durant le 2^e se-

mestre et elle entraîne une diminution de revenu pour les ouvriers, de 3 1/2 % en moyenne. Le salaire réel est donc demeuré stationnaire ou a diminué très légèrement.

En 1931 le chômage partiel apparaît: il passe de 3 % en février à 6 % en novembre dans les établissements occupant plus de 100 ouvriers. Les périodes de chômage d'avant-guerre n'étaient plus habituelles, c'était leur disparition qui avait amélioré le sort de la population ouvrière de 1920 à 1930, par rapport aux années antérieures à 1914, se réapparition abaissait le niveau de vie et le ramenait à ce qu'il était avant 1914. Les ouvriers devaient donc renoncer à certains avantages auxquels ils s'étaient habitués. De plus lorsqu'ils comparaient leur existence avec celles des catégories sociales directement en contact avec eux, ils constataient que pour la plupart elles amélioreraient leur sort, ce qui leur rendait encore plus insupportable les privations qu'ils subissaient. En effet les petits fonctionnaires, les petits retraités, les employés des administrations privées ont maintenu leurs salaires nominaux de 1930 à 1934 et ils bénéficiaient de la baisse du coût de la vie. Certains ouvriers, bénéficiant d'un long temps passé dans une maison, chômaient moins que les autres et malgré la baisse des taux de salaires ils avaient des possibilités de dépenses supérieures même à celles de 1930.

Une étude du revenu moyen d'un ouvrier auquel on attribue une occupation moyenne égale à la semaine de travail des établissements contrôlés par l'inspection du travail, et un taux de salaire diminué par rapport à celui qu'il avait en 1930 de la moyenne des diminutions enregistrées donne des résultats qui ne permettent pas de

comprendre le vif mécontentement des classes salariées de 1931 à 1936. En effet à partir de 1932 si le salaire nominal de cet ouvrier moyen baisse de 7 % pour le taux et de 6 à 9 % par suite du chômage partiel, ce qui provoque une baisse totale de 16 % au maximum, le fléchissement du coût de la vie lui donne un pouvoir d'achat ou salaire réel égal à celui qu'il avait en 1930, à partir de 1933 et un salaire réel supérieur en 1934, 1935 et 1936, malgré la hausse qui se produit à partir de janvier 1936.

Mais un relevé du revenu moyen d'un ouvrier ne peut pas permettre de conclure que, dans l'ensemble, les différentes catégories d'ouvriers avaient un niveau de vie analogue à celui obtenu en 1930. En effet certains travaillaient un temps normal mais d'autres étaient très au-dessous de la moyenne et ces derniers avaient vu leurs salaires réels réduits dans des proportions parfois considérables. Dans la région d'Epinal les taux de salaires du textile avaient été réduits de 10 à 15 %, la semaine de travail en 1934 et 1935 a été de 32 à 36 heures pour la même industrie, ce qui réduisait le salaire nominal de 33 % au minimum, le coût de la vie dans le département des Vosges ayant fléchi par rapport à 1930, de 23 % en 1935, le salaire réel était réduit pour les salariés les plus favorisés de 12 %, pour certains la réduction atteignait 28 %.

Les professions dans lesquelles on peut suivre l'évolution moyenne du salaire réel d'un ouvrier de 1930 à 1936 sont très rares; car, en plus des renseignements nécessaires, elles doivent correspondre à des différences de revenus assez limitées pour les membres de la profession; sans

quoi, le revenu moyen peut-être suffisant, alors qu'une fraction est réduite à des conditions d'existences misérables et qu'une autre a élevé son niveau de vie, par rapport à l'année prise comme base de comparaison.

L'ensemble des conditions demandées est à peu près réuni, pour les mineurs travaillant dans les mines de houille et pour les manœuvres des réseaux et centrales électriques.

Les mineurs sont payés suivant le nombre de berlines qu'ils extraient de la taille où ils travaillent, la berline est un wagonnet contenant environ 500 kilogrammes de houille, suivant les difficultés de l'extraction le prix de la berline est plus ou moins élevé. Le produit du travail est réparti entre chacun des ouvriers de la taille suivant sa classe; il y a 4 classes dont les caractéristiques sont : 10-9, 3-8, 5-8. Depuis 1919 chaque ouvrier a un salaire minimum garanti. En outre aucun ouvrier ne doit recevoir moins de 90 % du salaire moyen de l'ensemble des ouvriers de la mine. En prenant la catégorie des mineurs du fond sur une période suffisante, étant donné que les ingénieurs répartissent les tailles entre les équipes en alternant suivant les difficultés d'extraction, que le prix de la berline est établi d'après les possibilités de rendement du travail, on peut penser que deux ouvriers de même habileté n'ont pas une grande différence de salaire. Un écart ne pourrait provenir que du fait des qualités professionnelles mais alors il est permanent et la diminution du salaire réel ou son augmentation serait proportionnelle.

Le calcul du salaire réel pour un mineur ne peut se faire par comparaison de l'indice des salaires nominaux et de celui du coût de la vie; environ 60 % des mineurs

étant logés et tous recevant en sus de leur paye une certaine quantité de charbon. En 1936, lorsqu'ils ont décidé d'adopter une règle de révision des taux de salaire, les mineurs ont été d'accord avec les compagnies pour prendre comme base la moyenne arithmétique des indices représentant les variations de prix des 45 articles (prix de gros) et des 13 articles (prix de détail); il est évident cependant que les variations des 13 articles ne sont pas celles qui intéressent le plus les mineurs (1). C'est donc en rapportant les indices des salaires nominaux et de la moyenne des commissions régionales pour la France, que nous suivrons le salaire réel du mineur au fond. Pour tenir compte du fait qu'il y a des mineurs logés et que tous sont chauffés, les dépenses de nourriture, d'habillement et frais divers ont seules été retenues. L'indice moyen qui apparaît ainsi est légèrement inférieur à celui des commissions régionales car les loyers ont peu baissé par rapport aux autres dépenses.

Chaque année nous avons le salaire moyen journalier du mineur et le nombre de jours de travail dans l'année, ainsi que le chiffre des indemnités versées au mineur pour charges de famille et des retenues effectuées sur son salaire nominal; en prenant pour base 100 l'année 1930 qui est celle où le taux de salaire a été le plus élevé, nous obtenons les résultats du tableau suivant :

(1) En estimant le salaire réel des mineurs par comparaison de l'indice de leur salaire nominal et de l'indice des prix de détail pour une base 100 en 1930 on trouve un salaire réel de 124,5 en 1935, qui n'a aucune signification.

EVOLUTION DES REVENUS NOMINAUX ET REVENUS REELS D'UN MINEUR AU FOND
DE 1930 A 1936

ANNÉES	SALAIRE MOYEN par jour	JOURS			REVENU ANNUEL	INDICES		
		ouvrables	ouvres	de présence par mineur		du revenu annuel	des prix (1)	du revenu réel
1930	40,07	301	301	268	10.738	100	100	100
1931	38,71	304	273	250	9.687	90,2	96	98,9
1932	35,72	305	249	232	8.287	77,1	89,5	86,1
1933	35,37	303	250	230	8.135	75,7	84	90
1934	35,57	303	260	240	8.537	79,5	79,9	99,5
1935	35,47	303	261	239	8.477	78,9	74,6	105,9
1936 (2)	35,93	152	133	122 (Sem.)	4.383	81,6	77,6	105,1

(1) Moyenne pour la France des relevés des commissions régionales du coût de la vie pour l'alimentation (60), l'habillement (15) et les frais divers (10).

(2) 1^{er} semestre seulement.

Le gain à la journée n'a pratiquement pas varié à partir de 1932, mais le chômage partiel a légèrement diminué, dans les mines il est pratiqué par journées et non par réduction du nombre d'heures par jour, car la descente d'un mineur au fond compte dans les 8 heures d'une journée, les exploitants ont donc intérêt à réduire le nombre des journées, plutôt que la durée de celle-ci.

En fait de 1933 à 1936, on a pratiqué dans les mines la semaine de 5 jours. En 1932 et 1933 le chômage partiel fut même plus important, mais des mesures ayant été prises par les pouvoirs publics pour défendre le marché français contre la concurrence étrangère, le travail a pu être augmenté dans les mines françaises. Ces journées de travail supplémentaires et la baisse des prix ont permis une amélioration du niveau de vie des mineurs, on le retrouve égal à celui de 1930 à partir de l'année 1934; en 1935, il est légèrement supérieur et s'il recommence à baisser au début de 1936 c'est par suite du mouvement de hausse des prix, mais il continue d'être au dessus de celui de 1930.

Mais, dans l'ensemble, les mineurs ne pouvaient pas faire cette constatation; car il n'est d'usage dans aucune catégorie ouvrière de noter les recettes et les dépenses et d'examiner en fin d'année, ce que l'on a acheté avec les revenus dont on a disposé. Pour les mineurs deux indications étaient pour eux une preuve d'une situation amoindrie. C'était, d'abord le montant de ce qu'ils encaissaient par quinzaine, si cette somme avait gardé une stabilité relative, depuis 1933, elle n'en était pas moins inférieure au gain de quinzaine de 1930, c'était une première source de regrets, puis le prix de la berline avait baissé lui-même,

en liaison avec la baisse des taux conventionnels d'abord, et aussi, par suite de l'augmentation du rendement. Celui-ci passe par jour de 915 kilogs en 1928 à 1.345 kilogs en 1936 (1^{er} trimestre). Cette augmentation a deux motifs, d'abord un effort plus considérable de l'ouvrier qui cherche à obtenir le salaire le plus élevé possible, et qui, avec le système en usage dans les mines, est intéressé au rendement, d'autre part l'amélioration de l'outillage, la modernisation des installations donnent de meilleures conditions de travail et permettent un rendement supérieur. Dans cette période le mineur craint la mise en chômage si son rendement n'est pas bon, cela permet aux représentants des compagnies de payer les berlines au minimum, pour dépasser le salaire moyen il faut que le travailleur du fond fournisse un assez gros effort. Enfin des essais de normalisation sont faits avec application du système Bedaux. Ces tentatives provoquent — comme dans bien des industries — des protestations. Ainsi les mineurs sont mécontents en 1936 pour des raisons multiples et ils ne veulent pas admettre qu'ils sont relativement privilégiés par rapport aux ouvriers des industries textiles, par exemple. Cependant une forte organisation patronale, l'habitude des relations entre patrons et ouvriers, certains efforts de la part des concessionnaires de mines qui, en 1934 et 1935, créent un léger secours pour les ouvriers réduits au chômage, permettent d'éviter les conflits graves dans les mines jusqu'en mai 1936.

Pour les manœuvres des réseaux et centrales électriques, nous pouvons prendre leur taux de salaire moyen

(1) Maurice BERGEAUD, *Le salaire des Mines de Charbon en France depuis 1900*.

pour base de leur rémunération hebdomadaire, en raison du caractère insignifiant du chômage partiel. Nous avons alors par régions les comparaisons suivantes en adoptant pour indice du coût de la vie celui des commissions départementales (base : 100 en 1930).

TAUX DE SALAIRE MOYEN DE 1930 A 1935 D'UN MANŒUVRE DES RESEAUX
ET CENTRALES ELECTRIQUES

RÉGIONS :	Paris		Nord		Nord-Est		Sud-Ouest		Littoral Méditerranéen	
INDICES : ANNÉES	Salaire nominal	Coût de la vie	Salaire nominal	Coût de la vie	Salaire nominal	Coût de la vie	Salaire nominal	Coût de la vie	Salaire nominal	Coût de la vie
1930	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1931	98,5	92	101,7	90,6	104,3	92,6	92,5	92,8	98,5	97,4
1932	98,2	90	96,8	87,2	87,8	90,3	90	88,6	97,2	93
1933	95,5	91,2	95	86	86,2	88	90	83,9	91,7	92
1934	96,9	86,8	87,6	83,8	81,4	82,8	84,4	77,9	82,8	87,5
1935	98,2	81,1	87,1	79,3	80,3	78,2	75,8	73,8	85	82,9

Cette comparaison est faite entre les salaires établis d'après le taux en cours au mois d'octobre, et, pour le coût de la vie, d'après l'indice au mois de novembre suivant du département de la région considérée ayant subi la plus faible baisse par rapport à 1930. Toutefois on remarque que ces salaires, les plus atteints quand au taux, donnaient généralement — sauf l'exception du Littoral Méditerranéen où, en 1934, le salaire réel est en baisse de 7 à 8 % mais cette situation a entraîné un mouvement de hausse en 1935 — un salaire réel comparable à celui de 1930. Dans les régions parisienne et Nord ils sont en hausse très nette, de 15 % à Paris et de 11 % dans le Nord.

En ce qui concerne les autres professions, il n'y a que des indications beaucoup trop vagues pour permettre de conclure si les travailleurs avaient pu maintenir leurs salaires réels de 1930. On doit se borner à constater que ceux ayant une semaine de travail égale à la semaine moyenne des établissements occupant plus de 100 salariés, avaient un salaire réel supérieur à celui de 1930.

Dans la construction électrique où, en 1935, le taux de salaire est en moyenne de 98,5 par rapport à 1930, un certain nombre d'usines travaillaient 45 heures en 1936, les salaires nominaux auraient donc baissé de 8 % et le salaire réel serait en hausse de 12 %, mais il s'agit d'une indication d'étendue très limitée.

En essayant de calculer la baisse des salaires globalement on trouverait 32 % (1), une estimation basée sur les primes payées pour les assurances contre les accidents

(1) DUGÉ DE BERNONVILLE, *Les Revenus Privés*, *Revue d'Economie Politique*, mai-juin 1937, p. 528.

donne une baisse de 18 %, mais il faut tenir compte que bien des assurances sont forfaitaires, ce qui réduit l'importance de la baisse. Le produit de la taxe d'apprentissage donne 34 % de baisse mais avec une anomalie: en 1935 cette taxe a été plus productive qu'en 1934 contrairement à toutes les estimations qui concluent à une baisse des salaires durant ces deux années, comme il s'agissait d'une taxe de création assez récente, on peut supposer que les bases en ont été mieux établies d'une année sur l'autre. Il faut alors penser que la baisse a été supérieure à 34 %. Le salaire réel moyen dans ce cas aurait diminué énormément, il faudrait admettre une baisse de 25 %. Mais il y a lieu de tenir compte que des administrations privées, en organisant des cours d'apprentissage pour leur jeune personnel, ont obtenu des dégrèvements importants sur la taxe d'apprentissage.

Pour rapporter ces estimations à un salarié il faut tenir compte de la baisse qui s'est produite dans la population active et des chômeurs qui ne participaient plus à la répartition des salaires.

En avril 1936, sur 1.000 ouvriers occupés dans les établissements de plus de 100 salariés, la répartition des heures hebdomadaires était la suivante :

48 h. et plus	40 à 48 h.	40 heures	Moins de 40 h.
---------------	------------	-----------	----------------

637

156

88

119

avec les taux de salaire en usage on constate que au moins 70 % des ouvriers de ces établissements auraient dû avoir un niveau d'existence leur donnant satisfaction, puisqu'il était égal ou supérieur à celui de 1930. Ceux qui avaient un revenu insuffisant représentaient 30 %

des ouvriers, cependant ils ont entraîné, lors des mouvements sociaux de 1936, la presque totalité des classes ouvrières dont la majorité aurait dû refuser d'appuyer un mouvement qui, en cas de succès, était appelé à modifier d'une manière désavantageuse sa situation. Ce résultat ne s'explique pas seulement par la force de cohésion que la médiocrité, et parfois la misère de sa situation, donnait à la minorité, mais par les habitudes d'existence des classes ouvrières, la façon dont elles estiment l'importance de leurs revenus, le coût de la vie et aussi la répartition nécessaire de leurs dépenses.

La grande majorité des ouvriers ne rapporte pas l'estimation du revenu sur un espace de temps important. C'est le plus souvent sur la semaine ou la quinzaine qu'ils établissent leurs moyens de vivre. D'autre part, le développement du machinisme a modifié les conditions d'emploi. Le chef d'entreprise est souvent obligé d'utiliser un nombre minimum d'ouvriers pour une machine. Il ne peut donc pas, comme dans le passé, répartir l'ouvrage entre les meilleurs éléments de son personnel quand les commandes diminuent; l'emploi dépend du temps pour lequel la machine a du travail. S'il y a plusieurs machines il est parfois plus économique de les faire fonctionner ensembles que de concentrer le travail sur l'une d'elles. Un ouvrier a perdu, avec le machinisme, cette sûreté relative de l'emploi qu'il avait dans le passé, lorsque son ancienneté le garantissait peu à peu contre les risques de chômage. Il en résulte qu'il peut se trouver brutalement devant une paye réduite en cas de chômage partiel ou même en chômage complet. Dans ce cas ou il doit s'endetter et ces dettes pèseront sur ses futurs gains, ce qui prolongera la

période de gêne résultant du chômage; ou il doit faire appel à des économies s'il en a; dans les deux cas le mécontentement sera grand.

Il suffit donc qu'un ouvrier soit touché par le chômage deux ou trois quinzaines dans l'année pour juger que l'époque est défavorable aux travailleurs et ceux qui l'étaient aussi peu de 1930 à 1936 étaient rares. En calculant leurs revenus comme pour les mineurs sur l'ensemble de l'année on aboutit dans la majorité des cas à conclure que le sort du personnel au travail n'avait pas empiré, mais il faut tenir compte des variations qui se produisaient d'une quinzaine à l'autre, l'ouvrier avait le sentiment qu'il était moins heureux en 1935 qu'en 1930, car il était rare qu'il put profiter d'une bonne quinzaine ayant souvent un arriéré de dépenses à payer.

Cette estimation des revenus sur une courte période entraîne, en effet, la répartition des dépenses sur la même période et il est alors difficile de suivre une évolution des prix qui est assez lente et ne peut être appréciée qu'en la considérant sur une longue durée. Les ménages ouvriers n'ont du reste pas la possibilité de vivre autrement, comment pourraient-ils dans les premières années faire leurs provisions de charbon ou de vin pour une saison? Les conditions de vie leur imposent presque une existence au jour le jour qui concorde avec les exemples qu'ils ont autour d'eux et il leur faut des qualités exceptionnelles et beaucoup de chance pour pouvoir adopter une méthode de dépenses plus économique.

Mais, même s'il était employé d'une façon régulière, l'ouvrier se plaignait encore, car son salaire avait été baissé et il n'apercevait pas la baisse du coût de la vie.

En effet il rapporte le mouvement des prix non pas à un ensemble mais à quelques-uns d'entre eux et, pour ceux-ci, il faudrait parfois une diminution énorme pour qu'il reconnaisse en tirer un avantage. Les prix du lait, du pain, des transports et le loyer jouent, dans les classes ouvrières, un rôle plus important que les autres éléments de dépenses, parce qu'ils sont facilement comparables et représentent des nécessités absolues. Le dernier aliment dont on peut se priver en France est le pain, tous les ménages ayant des enfants ont besoin de lait. De plus dans les périodes où le travail est rare c'est sur ces aliments que l'on se reporte, enfin ils constituent un indiscutable moyen de comparaison, le prix de la viande peut varier de boucherie à boucherie, celui du pain ou du lait est à peu près identique dans une ville. Ces deux aliments ont bien subis la baisse générale; en pourcentage, elle est de même ordre que la baisse moyenne du coût de la vie, mais elle ne pouvait avoir une grosse influence sur la vie ouvrière. En effet une baisse du pain de 0,20 par kilog (décidée par un décret de 1935) donnait à un ménage consommant 2 kilogs par jour, une économie de 2 fr. 80 par semaine, ce qui est insignifiant et ne lui procurait la possibilité d'aucune dépense nouvelle. Mais sur l'année l'économie est de 145 frs 60, ce qui correspondait en 1935 au prix de la moitié d'un complet veston ou à celui de trois paires de chaussures. Une hausse égale par contre aurait nécessité la suppression d'une dépense courante supérieure à 2 fr. 80 pour avoir cette somme, et c'est en raison de la privation résultant de cette dépense supprimée qu'une hausse des salaires eut été demandée, car la hausse de ces produits frappe l'ouvrier qui est peu sensible à leur diminution. Il est en effet aussi difficile sur une faible période de temps de

répartir sans trop de troubles une dépense supplémentaire que de profiter d'une économie.

Le loyer a toujours représenté, étant donné son mode de perception qui n'est pas adapté à celui des recettes des salariés manuels, une dépense considérable. Le terme est en effet supérieur dans la plupart des cas à la paye de la quinzaine et toujours à celle de la semaine. Sa prévision est du reste bien difficile quand les revenus varient chaque semaine sans qu'il soit possible de prévoir l'importance de cette variation. Le prix du logement n'a pas subi de baisse, au contraire, il a été élevé de 20 % de 1930 à 1932. Il était du reste très inférieur à sa valeur établie par comparaison avec la hausse subie par l'ensemble des prix de 1914 à 1930, mais l'habitude était venue de le considérer avec sa nouvelle valeur et une baisse devait, estimait-on, le frapper sur celle-ci. Ce n'est qu'en 1935 que cette baisse s'est produite. Elle fut de 10 % et a certainement plus impressionnée l'opinion que toutes celles plus importantes qui atteignirent les autres catégories de dépenses.

Le prix des transports, des journaux, du tabac n'a pas varié. Le prix du tabac a même monté. Les impôts communaux et départementaux ont dû aussi être élevés, en raison des charges nouvelles pesant, du fait du chômage, sur les communes dont les autres dépenses restaient fixes. La hausse pouvait être faible, elle avait un effet psychologique, il était évidemment difficile à un salarié d'admettre que ses impôts croissaient alors que son travail lui rapportait moins.

Sur les dépenses courantes de nourriture et sur les dépenses d'habillement les habitudes d'achat, d'une part,

le manque de base de comparaison, d'autre part, ne faisaient pas apparaître les réductions de prix. En ce qui concerne la nourriture l'usage est, pour la plupart des produits, de les acheter, non pas en correspondance avec un poids, mais contre une certaine somme d'argent. Cela revient au même si le prix du poids ne varie pas. Mais dans les périodes de baisse les quantités acquises sont plus fortes sans pourtant que l'excédent soit bien visible. Un morceau de viande de 110 grammes n'est guère plus gros qu'un autre de 100 grammes au même prix, il représente cependant une baisse de 10 %. Naturellement les commerçants n'ont pas fait remarquer aux ménagères qui leur demandaient toujours pour la même quantité de monnaie de marchandises, qu'elles pouvaient se contenter de moins par suite de la baisse. On peut relever des augmentations de consommation pour toutes les denrées qu'il est d'usage d'acheter suivant une certaine somme d'argent, les autres présentant une importance semblable. Voici les comparaisons entre le vin et la viande :

	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1935
	—	—	—	—	—	—	—
Vins ..	45400	47700	48700	49100	49100	48750	49700
(en 1.000 hl.)							
Viande.	1391	1383	1361	1379	1440	1473	1524
(en 1.000 T.)							

Nous voyons donc que deux produits, qui ont baissé à peu près dans les mêmes proportions, mais, dont l'un se vend d'après des quantités bien établies (au litre ou à la bouteille) et dont l'autre s'achète contre une somme d'argent, la vente du premier est restée stable malgré la baisse et celle du second a augmenté.

Les commerçants n'ignorent pas cette tendance particulière et lors du mouvement de hausse pendant la guerre ils ont peu à peu substitué à la vente aux pièces pour tous les produits où la transformation était possible la vente au poids; ce qui dans l'état actuel d'éducation de la plupart des acheteurs ne permet pas de contrôler la hausse (cette transformation a eu lieu pour les cotelettes de mouton, les poissons de taille moyenne comme les merlans ou les harengs, les fruits).

Les achats en nourriture, dans les classes ouvrières, n'ont donc pas subi la forte baisse qui semblerait logique d'après les fléchissements relevés sur les indices des prix de détail. Or, ces achats forment la partie la plus importante des dépenses, dans ces classes. La diminution de leurs revenus, qui est certaine, n'a pas trouvé la contrepartie qui aurait pu la rendre supportable.

Pour l'habillement des relevés de prix, faits par les commissions départementales du coût de la vie, ont permis à la S. G. F. d'établir un indice moyen. Cet indice a varié comme suit :

Année	1930	1931	1932	1933	1934	1935
—	—	—	—	—	—	—
Indice	100	87,3	78	75,3	72	71,3

Cette baisse était réelle pour les salariés mais peut-être ne l'ont-ils pas ressentie, car d'un achat à l'autre ils oubliaient le prix précédemment payé.

Ainsi les baisses subies, par les divers éléments des dépenses d'une vie ouvrière, n'ont pas toute réagi également; certaines, malgré leur importance n'ont eu aucune influence sur les dépenses, d'autres n'ont pas été notées par les bénéficiaires. Seule la diminution des loyers a pu

influencer l'état d'esprit du salarié. Mais, dans l'ensemble, il a considéré, surtout, qu'il était toujours difficile, pour lui, de couvrir des dépenses indispensables, et il est juste de dire que, pour la plupart, l'irrégularité des recettes était une cause de complications qu'ils n'étaient pas préparés à résoudre et, qu'à part les houillères où le patronat s'est préoccupé du sort des mineurs subissant le chômage, aucune mesure n'a été prise pour les aider à vaincre ces difficultés. En même temps, les ouvriers constataient que l'on se préoccupait du sort de catégories atteintes par la crise. L'Etat venait en aide à certains producteurs, il fixait des cours minima pour le blé, des lois donnaient des facilités aux commerçants gênés, les impôts de certains titres étaient diminués. Ils n'ont pas recherché si ces mesures étaient ou non logiques; mais, mécontents de leur sort, ils ont invoqué les mêmes droits dès qu'ils ont pensé que le gouvernement ne pouvait manquer de leur être favorable.

CHAPITRE III

LES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX CARACTERES DU TAUX DE SALAIRE PAR LA LEGISLATION SOCIALE DE 1936 ET LEURS EFFETS SUR LE SALAIRE RÉEL

Les graves conflits qui ont éclaté en 1936, dans toutes les professions, ont eu pour résultat une nouvelle législation du travail modifiant les conditions des rapports entre patrons et ouvriers.

Les lois du 26 juin 1936 modifiaient la durée du travail en limitant à 40 le nombre des heures de travail qu'il était possible de demander par semaine à un ouvrier; créaient le droit des travailleurs à un congé annuel payé et donnaient une autorité nouvelle aux conventions collectives prévues au Code du Travail.

La loi sur la modification du Chapitre IV bis, titre II, Livre I du Code du Travail crée une section IV bis au chapitre modifié sous le titre « De l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et employés par conventions collectives ». Les anciennes conventions collectives étaient extrêmement souples; elles pouvaient s'étendre à plusieurs maisons, englober plusieurs syndicats de travailleurs ou se limiter à une seule maison et à ses

salariés. Elles semblaient un contrat entre un grand nombre d'individus et étaient appelées « contrats collectifs » ou « conventions collectives » (1).

En juin 1936 on a voulu faire mieux et rendre possible une réglementation professionnelle pouvant s'étendre à une profession toute entière. Cette réglementation peut s'imposer par la volonté d'une seule des parties en présence, l'accord des ouvriers et des patrons n'est plus nécessaire à l'origine. En effet, suivant l'article 31 *va* du Code du Travail modifié, il suffit qu'un syndicat patronal ou ouvrier demande la réunion d'une commission mixte pour l'établissement d'une convention collective et le ministre du Travail doit provoquer cette réunion. La demande précise la nature de la convention, quand à son étendue territoriale, elle peut, en effet, être nationale ou régionale. Une seule des parties en cause peut en cas de désaccord à la commission mixte réclamer l'intervention du ministre qui a l'obligation de satisfaire à cette demande et, s'il ne peut mettre d'accord les deux parties, doit, après consultation du conseil national économique, donner une solution au différend.

Sept dispositions sont prévues comme devant être contenues obligatoirement dans toute convention collective. Parmi ces dispositions obligatoires la 3^e concerne « les salaires minima par catégorie et par région ». Ainsi, quelque soit l'attitude de l'ensemble des patrons, ils devront subir une convention collective car s'ils ne sont pas représentés à la commission mixte prévue, rien n'empêchera l'élaboration d'une convention. Leur résistance pourra être

(1) On trouve ces expressions employées avec le même sens dans le « Bulletin du Ministère du Travail ».

brisée par l'application de l'article 31 *vd* qui donne le droit au ministre, sur la demande d'un syndicat adhérent à la convention, de la rendre obligatoire pour tous les employeurs et tous les employés de la profession, dans la région où celle-ci est régie par la dite convention.

Le rôle réservé par la loi au ministre est donc considérable. Tout dépend de sa volonté. Il peut faire aboutir rapidement les négociations même si des difficultés sérieuses s'élèvent entre les parties. Le ministre détermine quels sont les organismes les plus représentatifs dans chaque profession, pour les patrons comme pour les ouvriers. Enfin si on lui demande d'étendre à tous, employeurs et employés, l'obligation de se conformer à la convention, il peut le faire, sous une seule condition : donner un délai minimum de 15 jours aux organisations professionnelles et personnes intéressées pour présenter leurs observations.

En fait, les conventions de 1936 se sont imposées à toutes les entreprises, en raison de la difficulté où elles se sont trouvées de se procurer du personnel travaillant à des conditions plus avantageuses pour le patron que celles fixées à la convention collective. Les patrons tenus par des circonstances de fait d'accepter les nouvelles conditions de travail, se sont aussi trouvés d'accord pour en imposer le respect à tous leurs concurrents, s'ils n'avaient pas adopté cette attitude la concurrence des maisons échappant à la convention, les eut écrasés. Ainsi la liberté d'établissement du taux du salaire qui était de règle depuis les lois Le Chapelier, était abandonnée. Si un patron s'entend avec un ouvrier pour le rémunérer d'après une base inférieure à celle prévue par la convention collective, ils

sont tous deux passibles de dommages et intérêts envers le syndicat ouvrier comme envers le syndicat patronal quand la convention est obligatoire, ce qui est le cas général. Le travail ne s'achète plus suivant le rapport des offres et des demandes, il est soumis à un règlement qui a presque le caractère d'une loi d'ordre public.

Cette loi paraît violer la liberté de contracter des deux parties; mais la liberté de fixer son salaire était en fait inexistante pour l'ouvrier isolé. Il lui fallait subvenir à ses besoins journaliers et il n'avait pas d'autre ressource que son travail. Si le patron était dans l'obligation de faire travailler, un arrêt du travail avait des conséquences moins importantes pour lui que pour son personnel car il disposait de ressources lui permettant d'attendre. La majorité des grèves se terminaient par la capitulation des ouvriers obligés, faute de ressources, de reprendre le travail aux conditions arrêtées par le patron. Dans la plupart des professions manuelles il existait déjà par région un tarif habituel qui était appliqué par les différentes maisons, les écarts existant étaient généralement très faibles. Mais dans les périodes de chômage l'ouvrier n'avait aucun moyen de se défendre contre un patron qui voulait baisser ce tarif. L'ancien mode de fixation du taux du salaire était tout à fait défavorable à l'ouvrier, car, outre l'inégalité économique des deux parties, il y avait un maximum au delà duquel un chef d'entreprise ne pouvait pas payer, parce qu'il ne lui permettait plus de vendre avec un bénéfice suffisant, ce maximum était inconnu du personnel; et il y avait, d'après la situation du marché du travail, un minimum qu'il était possible d'appliquer et qui était connu du patron. Ce contrat de travail était donc, tout

à la fois, indépendant des conditions d'exploitation de l'entreprise et lié pourtant, quand au maximum applicable pour le taux de salaire, à ces conditions d'exploitation. Avec la loi de 1936, le débat sur le taux de salaire sera poursuivi avec plus d'égalité entre les deux parties, et il sera possible au personnel d'obtenir des avantages pécuniaires quand les conditions économiques seront favorables à la profession.

Mais l'application immédiate de la loi n'a pas pu se faire dans un sens modéré, les syndicats ouvriers ont vu dans le texte voté, en raison des circonstances, un moyen d'obtenir non seulement une amélioration dans le mode d'établissement des salaires, mais la possibilité d'augmenter considérablement ceux-ci et de les faire échapper aux fluctuations économiques. Le nouveau mode d'établissement des taux de salaires a seulement inversé les inconvénients de l'ancien. L'ancien avait une limite supérieure, en raison de la nécessité, pour l'entreprise, d'exploiter dans des conditions lui laissant un avantage, et pas de limite inférieure, sauf à chaque époque, le prix de la vie la plus élémentaire exigée par les ouvriers; le nouveau a une limite inférieure mais pas de limite supérieure. Si le patronat voulait soutenir qu'aux conditions fixées pour la rémunération du travail, les ventes n'étaient plus possibles, il devait cesser l'exploitation, le taux de salaire ne devant plus être lié à la situation de la profession mais à la nécessité d'assurer un niveau de vie arbitrairement arrêté à un ouvrier. Si l'ouvrier ne pouvait pas s'assurer ce niveau de vie par son travail le chômage, disait-on, était préférable pour lui.

En réalité, la croyance qu'un nouveau procédé dans la

conduite de la grève — qui égalisait les conditions entre les deux parties, puisque ni l'une ni l'autre ne pouvait rien tirer des usines et ateliers, alors que précédemment une grève n'était totale que quelques jours — avait persuadé les salariés qu'ils pouvaient s'assurer des avantages que seul leur état de faiblesse économique, ne leur avait pas permis d'obtenir encore.

En face de cette volonté, le patronat n'avait, dans la plupart des cas, aucun argument chiffré à opposer en raison de l'esprit individualiste de chaque chef d'entreprise, malgré des avertissements de certains qui pensaient à l'organisation de la profession, la majorité n'avait rien fait pour permettre l'établissement d'une base de rémunération rationnelle du travail (1).

Les taux minima, fixés par les conventions collectives, ont été adoptées d'après ce sentiment que si une maison payait un certain prix les autres pouvaient en faire autant. Les différences de matériel, de situation n'ont pas été prises en considération. Il n'y a pas eu d'égalité d'exploitation entre toutes les maisons, car, avec les taux adoptés, les unes pouvaient encore vivre, les autres devaient ou fermer ou se transformer dans une période peut favorable à de grandes modifications. Les petites maisons se sont trouvées sacrifiées, elles payaient moins leur personnel avant mai 1936, cependant un grand nombre d'ouvriers les recherchaient, préférant travailler en ayant des contacts fréquents avec le patron que dans une usine où le chef

(1) La Conféd. Gén. de la Production avait essayé d'organiser des méthodes communes d'établissement de prix de revient, des ententes entre producteurs, etc.; la mise au point d'une méthode par profession pour la détermination du prix de revient aurait permis de connaître la part du travail et les conséquences de l'accroissement de cette part.

du personnel était lui-même difficilement abordable, et où ils dépendaient en fait du contre-maître. Cette distinction disparaît, avec la convention collective qui crée un taux professionnel unique valable dans toutes les usines et tous les ateliers de la région (2).

Ce taux doit assurer un niveau de vie à l'ouvrier, il doit donc être relevé si une hausse du coût de la vie se produit et des conventions collectives ont prévu la procédure à suivre dans ce cas et la base adoptée pour ces variations. Dans la convention nationale des mines cette base est la moyenne arithmétique des indices des prix de gros (45 articles) et des prix de détail (13 articles). Le plus souvent c'est l'indice des commissions départementales du coût de la vie, si la convention s'étend sur plusieurs départements on trouve soit des différenciations (textile: convention de la région normande qui prévoit un salaire pour la Seine-Inférieure et le Calvados et un autre pour l'Eure), soit une moyenne des indices des différents départements. Le pourcentage de hausse est déterminé ainsi que le minimum nécessaire pour provoquer une variation. Ce minimum varie de 2,5 % à 10 %. Mais il y a des conventions qui n'ont adopté aucune base et prévu seulement des variations dans le coût de la vie entraînant une révision des taux de salaire. C'est le cas pour la métallurgie parisienne, pour la plupart des conventions du bâtiment, alors le désaccord sur les salaires devait être tranché d'après la procédure prévue pour régler les différends entre les parties. L'indication de cette procédure

(2) Dans les banques le personnel est plus ou moins rétribué suivant la catégorie de la maison à laquelle il appartient. Une convention analogue ne semble pas avoir été signée dans l'industrie.

était obligatoire d'après la loi (art. 31 *vc*, 6°), toutes prévoyaient le recours à un surarbitre nommé par une autorité, le plus souvent un ministre. D'après le texte des conventions la baisse des taux de salaires pouvait avoir lieu comme la hausse et dans les mêmes conditions. Le cas ne s'est pas posé jusqu'en 1938, il n'aurait pas été résolu facilement.

Le taux de salaire s'est donc trouvé profondément modifié, dans ses différents caractères, par la loi sur les conventions collectives et par la façon dont elle a été comprise par les organisations ouvrières qui ont pu en raison des circonstances imposer leur interprétation du texte voté par les Chambres.

Les nouvelles caractéristiques du taux de salaire sont les suivantes :

1°) Il comporte un minimum fixé par accord collectif valable dans une région déterminée et s'imposant à tous, employeurs ou employés.

2°) Il peut être modifié par arbitrage en cas de désaccord entre les patrons et l'ensemble du personnel, une des organisations de chacune des parties pouvant agir pour l'ensemble si elle a adhéree à la convention.

3°) Toutes les organisations professionnelles patronales et ouvrières peuvent acquérir un droit de contrôle sur l'application du minimum en adhérant à la convention collective même si elles n'ont pas participé à son élaboration.

4°) Le taux de salaire n'est pas lié directement dans les rapports particuliers des patrons et des ouvriers à la situation du marché du travail, en ce qui concerne les rapports collectifs il ne doit jamais descendre au-dessous

du minimum et c'est le niveau de vie nécessaire à l'ouvrier qui servira de critérium à l'établissement de ce minimum. Le minimum de 1936 répondant pour notre époque à ce niveau de vie c'est en suivant les variations du coût de la vie par rapport à 1936 que le minimum des taux de salaire doit évoluer dans chaque profession (la loi du 5 mars 1938 a fait intervenir l'état économique de la profession dans les variations de taux).

5°) Tout patron reste libre de payer le travail au-dessus du minimum fixé par la convention. Les plus adroits des travailleurs gardent donc une chance d'améliorer encore leurs conditions de vie, tandis que les moins habiles sont assurés d'avoir une existence acceptable.

Les modifications apportées au taux de salaire correspondaient aux désirs des syndicats ouvriers d'obtenir l'égalité de taux; c'est la maxime : « A travail égal, salaire égal », mais cette formule n'est pas en contradiction avec le paiement de la qualité, et c'est ce qui explique que le patron reste libre de payer ce qu'il veut, s'il donne le minimum garanti. Certains contrats (dans les industries chimiques, par exemple) prévoient que la rétribution pourra être basée sur un prix de l'heure fixe et une prime à la production ou encore (contrats du textile normand, du textile des Vosges, du bâtiment dans les régions méridionales) que le travail pourra avoir lieu à la tâche ou aux pièces mais le tarif des travaux devra être relevé s'il n'assure pas, aux ouvriers payés d'après ces principes, un salaire horaire au moins égal à celui fixé par le minimum.

On en arrive ainsi au renversement des calculs des taux de salaires, alors que, avant 1936, les salaires horaires étaient basées sur un rendement minimum de l'ouvrier,

les conventions de 1936 stipulent ffue le prix de la quantité de travail doit être établi d'après le tarif horaire. Les minima de ce tarif devant toujours être assurés à l'ouvrier, qu'il soit rétribué à l'heure ou aux pièces.

Aucune convention ne contient une stipulation quand au minimum de salaire hebdomadaire d'un ouvrier (1). Il semblait du reste inutile de fixer ce minimum, car les nouveaux taux assuraient une possibilité d'existence acceptable à l'ouvrier avec la durée de travail du moment. Celui-ci se plaignait de la diminution de sa paie mais il ne rapportait pas cette diminution à la réduction des heures de travail et il voulait un tarif horaire lui assurant un revenu hebdomadaire supérieur, même au cas où le nombre d'heures de travail resterait inférieur au maximum légal.

Les augmentations de taux de salaires devaient être comprises, d'après un accord intervenu entre ouvriers et patrons, entre 7 % et 15 %, sans que l'augmentation des charges résultant pour une entreprise particulière puisse dépasser 12 % du montant des salaires payés par elle. Mais il fut convenu aussi que certains taux particulièrement bas seraient révisés, même si cette révision devait entraîner au delà des limites fixées de 12 % et de 15 %. L'accord du 9 juin est resté en fait sans application pratique parce que la majorité des conventions signées par la suite furent rétroactives et stipulées applicables à partir du 9 juin 1936 et qu'un rappel de salaires eut lieu

(1) Les ouvriers des Usines Renault en mai 1936, lors de la première grève avaient présenté une revendication concernant un minimum mensuel. Elle ne fut pas reprise lors de la grève générale de la métallurgie de juin 1936.

depuis cette date jusqu'à celle de l'application effective des minima fixés par la convention.

Une différence des nouveaux taux et de ceux précédemment en cours, ne peut-être donnée que pour les professions qui, antérieurement, établissaient les taux de salaire en usage, ou publiaient un indice de ces taux. Mais d'autre part des indications publiées sur les rémunérations en usage en mai 1936 dans l'industrie textile nous permettent de connaître approximativement les hausses dans certaines régions pour l'industrie cotonnière (filatures et tissages).

Lorsque le taux minimum se trouvait supérieur à celui d'après lequel était payé un ouvrier il était rétribué suivant ce minimum mais si son gain était supérieur il en gardait le bénéfice. Ce cas s'est rencontré pour quelques ouvriers travaillant aux pièces (1). Mais la grande masse des ouvriers avait toujours un taux inférieur au minimum, seulement leurs augmentations étaient plus ou moins fortes suivant qu'ils étaient plus ou moins rapprochés de celui-ci. Il s'est alors produit une situation opposée à celle des années antérieures à 1936 les salariés dont le revenu n'avait pas subi de diminution de 1930 à 1936 et dont la situation s'était de ce fait améliorée, se sont plaints d'une diminution de leur pouvoir d'achat dès qu'ils ont constaté une hausse dans le coût de la vie; alors que ceux venant d'être fortement augmentés se trouvaient encore dans une situation bénéficiaire.

(1) Il a été jugé par le Trib. de la Seine qu'un ouvrier, ayant un gain supérieur à celui résultant de l'application d'un taux de salaire minimum, ne pouvait, lorsque ce dernier était relevé, exiger une augmentation proportionnelle s'il continuait d'être rétribué à un taux supérieur au nouveau minimum appliqué (Gaz. du Pal., 21-12-38).

Quelques mois après cette première augmentation du taux de salaire, une seconde se produisit qui sans changer le revenu du salarié accroissait le prix de l'heure de travail et, par suite des dispositions des conventions collectives, la rémunération du travail aux pièces. Elle était consécutive à une diminution du nombre des heures de travail que, pour le même salaire hebdomadaire, un patron était en droit de demander à ses ouvriers. Ce nombre était réduit de 48 à 40 et, par suite, le taux de salaire fut à peu près dans tous les cas élevé de 20 % même si l'ouvrier n'accomplissait pas 48 heures de travail avant l'application de la loi à sa profession. Il eut été logique cependant, dans ce dernier cas, de fixer le nouveau taux de salaire d'après le rapport existant entre le nombre d'heures exécuté avant la mise en application et celui exécuté après cette mise en application (2).

Cette double hausse des taux de salaires avait été très désirée par les ouvriers. Ils pensaient qu'ils augmenteraient leur paie en obtenant un meilleur salaire horaire. Cette idée était très normale; ils avaient toujours estimé leurs possibilités de dépenses d'après le prix de l'heure de travail et ne pouvant agir sur le nombre d'heures de travail hebdomadaire qui leur était offert, il leur apparaissait qu'une augmentation du prix de l'heure pouvait seule leur donner satisfaction. D'autre part, la crainte du chômage les avait amenés à supposer qu'il fallait limiter la durée d'emploi de chacun, pour pouvoir donner du travail

(2) Une décision dans ce sens a été rendue dans les fleurs et plumes artificielles (arbitrage Letourneur, 15 février 1938) mais dans beaucoup de cas les patrons lors des signatures des conventions collectives rédigées avant l'application de la loi de 40 heures avaient pris l'engagement de majorer les taux de salaire horaire de 20 % dès que cette loi serait introduite dans leur industrie.

à tous; et estimant que leur gain ne pouvait pas être affaibli, ils imposaient aux patrons de payer le même prix un travail réduit, supposant aux entreprises des bénéfices importants, ils rejetaient sur elles les charges qui résultaient de ces deux mesures destinées à améliorer leur sort en leur assurant un revenu plus ample et, les causes de chômage étant éliminées, plus stable (1).

Mais, pour que l'équilibre soit atteint par ces deux dispositions, il eut fallu que les entreprises ne rejettent pas sur leurs clients, les conséquences de la hausse du coût de la main-d'œuvre et qu'elles puissent supporter cette hausse en l'imputant sur leurs prix de revient. Le prix de vente laissant, avant comme après, un bénéfice, celui-ci étant seulement réduit dans le second cas. Le gouvernement était chargé de veiller à ce qu'il ne se produise pas de relèvement de prix, mais il était difficile de démontrer à un chef d'entreprise qu'il pouvait se contenter d'un écart plus réduit entre son prix de revient et son prix de vente. Il a bien fallu considérer comme normal que la hausse de la main-d'œuvre se répercute sur ce prix de vente. Ce principe d'une certaine hausse étant admis, comme entre le fabricant et le consommateur il y a des intermédiaires et que chacun d'eux avait des frais supplémentaires, on pouvait craindre que le mouvement de hausse parti de la fabrication n'arrive amplifié à la consommation et que le supplément de revenu acquis par lui à un ouvrier, ne soit absorbé quand cet ouvrier deviendrait consommateur.

(1) Un secrétaire de syndicat ouvrier fit remarquer qu'il n'était pas plus illogique d'assurer la stabilité de l'emploi, le taux de salaire minimum et la réduction de la journée de travail que la propriété commerciale, le prix minimum du blé et l'interdiction de développer la culture de la vigne.

On pouvait faire remarquer que le travail des salariés recevant seul une certaine augmentation, les autres consommateurs dont les revenus demeureraient stables devraient se restreindre, s'il y avait une hausse, et que cette restriction viendrait freiner la hausse et la réduirait au minimum, or chaque intermédiaire faisant des bénéfices, la réduction de ceux-ci compenserait, en partie, les conséquences de l'accroissement des prix à la fabrication. Cet espoir ne s'est pas réalisé parce que les restrictions ne sont pas possibles pour toutes les catégories sociales et ne peuvent pas avoir chez toutes les mêmes conséquences.

Celui qui a des revenus importants et doit réduire ses dépenses par suite d'une forte hausse des prix, ne s'attaque pas aux plus nécessaires mais tout naturellement aux plus superflues. En changeant moins souvent son automobile ou en supprimant des réceptions, un homme riche peut rétablir l'équilibre de ses recettes et de ses dépenses, mais il reste un acheteur partout où l'ouvrier est lui même un consommateur forcé. L'augmentation se poursuit inégalement, mais elle est la plus élevée sur les articles qui intéressent les classes laborieuses, si celles-ci ne veulent pas baisser leur niveau de vie, il leur faudra provoquer une nouvelle hausse jusqu'à ce que les plus riches soient enfin obligés de se restreindre sur des articles tels que la nourriture ou les vêtements ordinaires; alors il pourra y avoir un nouvel état de répartition qui sera plus favorable aux classes ouvrières. On a aussi affirmé qu'il était possible d'éviter toute hausse, sans obliger pour cela les entreprises à travailler à perte ou sans bénéfice. La hausse de revenu, provenant de l'augmentation des taux de salaires, créant une nouvelle catégorie d'acheteurs possibles, la pro-

duction pourrait être fortement accrue et le bénéfice très réduit sur chacun de ses éléments, ceux-ci étant multipliés le résultat d'ensemble serait identique ou même supérieur. On a opposé ce système de développement économique, appelé « vertical », à celui dit « horizontal » qui consistait à rechercher des consommateurs de même catégories sociales en allant vendre à l'étranger des produits ne trouvant plus de preneurs sur le marché national. Mais il eut fallu que la consommation ne se développe pas plus vite que la production et que les producteurs convaincus de la réussite de ce système, ne se bornent pas à suivre la demande, mais la précédent; autrement la pénurie entraînait une hausse des prix et celle-ci réagissait sur le prix de fabrication par les demandes d'augmentation des taux de salaires qu'elle provoquait.

L'équilibre souhaité n'a pu se réaliser immédiatement parce que le crédit a manqué à ceux des producteurs qui purent avoir confiance, cette abstention était normale dans une période où l'on attendait une dévaluation de la monnaie (juin à septembre 1936). De plus les stocks chez les intermédiaires étaient faibles car on venait de traverser une période de forte dépression et l'afflu des demandes fut important en août et septembre 1936 les consommateurs étant persuadés qu'ils devaient se prémunir contre une hausse certaine. Tout le système était basé sur un décalage entre les prix de détail et les prix de gros. Ce décalage existait et était de 4 mois environ. Or, pendant la période où en raison de l'augmentation de leurs revenus les salariés consommeraient plus, les chefs d'entreprises détermineraient les nouvelles bases de leur production. Mais l'écart de temps entre la répercussion de la hausse

des prix de gros sur les prix de détail a été très réduit par suite de l'absorption rapide des stocks des intermédiaires. La dévaluation de septembre 1936 entraînait aussi une hausse des produits importés.

Le développement de la production est alors apparu inutile; car, si une nouvelle source de consommation subsistait, du fait des revenus accrus du travail salarié, une restriction était à prévoir beaucoup de consommateurs ayant constitué un stock qu'ils feraient durer le plus longtemps possible. La production n'augmentant pas, l'incidence de la hausse du coût de la main-d'œuvre se produisit et pour maintenir le pouvoir d'achat des ouvriers on a alors accru à nouveau le taux de salaire.

Ces augmentations n'ont pas été les seules parce que, si la loi du 26 juin 1936 établissait l'égalité de discussion entre patrons et ouvriers dans les périodes normales, elle ne prévoyait pas les périodes où les patrons avaient un intérêt pressant à faire exécuter un travail et où les ouvriers pouvaient prétendre atteindre le plus haut taux de salaire possible. L'ancien système permettait aux patrons de reprendre des avantages anormaux consentis dans des périodes extraordinaires. Le nouveau ne le leur permet plus; car la seule raison pouvant justifier une diminution d'un taux de salaire ce serait celle du coût de la vie.

Les ouvriers du bâtiment ont pu ainsi obtenir une augmentation exceptionnelle pendant la préparation de l'Exposition de 1937, les métallurgistes ont profité de la politique de réarmement et ces avantages une fois acquis les ouvriers ne veulent naturellement pas y renoncer, même si la situation de la profession justifie une modification.

C'est pour éviter ces augmentations excessives et aussi

lier, non seulement au coût de la vie, mais également, aux conditions économiques de la profession les hausses des taux de salaires que la loi du 5 mars 1938 a limité les conditions dans lesquelles une hausse des taux de salaires serait recevable.

Depuis cette loi, il faut, pour que les ouvriers puissent demander une élévation des taux de salaires, que le coût de la vie présente une certaine augmentation (5 % si le taux en cours a au moins 6 mois de date; 10 % si ce taux a été fixé depuis moins de 6 mois) et que la profession puisse supporter les charges supplémentaires qui en résulteront. Enfin l'Etat s'est réservé un droit d'intervention, s'il est intéressé par les répercussions que la hausse peut avoir sur les marchés qu'il a passés avec des maisons appartenant à la profession en cause, le service public intéressé doit être avisé qu'une procédure d'augmentation du taux de salaire est en cours afin de pouvoir s'il le juge utile intervenir auprès de l'arbitre (1) pour présenter ses observations. Le même droit est réservé à toutes les collectivités publiques pouvant avoir des contrats en cours d'exécution et susceptibles d'être révisés à la suite de l'augmentation du taux de salaire (2).

Cet ensemble de dispositions est très favorable aux patrons; car, si l'article 10 prévoit l'obligation pour le sur-arbitre de tenir compte de la situation économique de la profession, le droit des salariés de présenter une nou-

(1) La loi dit « l'arbitre » mais il faut entendre « les arbitres et le surarbitre ».

(2) L'industriel qui négligerait d'aviser l'administration ne pourrait prétendre bénéficier des clauses de revision auxquelles il pourrait avoir droit.

velle demande si cette situation s'améliore n'a pas été réservé formellement et leur demande serait irrecevable si le coût de la vie n'avait pas augmenté, si elle prétendait se justifier sur la nécessité d'avoir un salaire vital plus élevé. Il y a ainsi une correction des conséquences résultant de l'esprit avec lequel la loi du 26 juin 1936 avait été appliquée. Mais le résultat n'est pas heureux car lorsque le coût de la vie est stable si les taux de salaires sont à un niveau trop élevé, les patrons ne peuvent en demander la réduction en raison des modifications économiques survenues; si, au contraire, les taux de salaire ont été fixés, par suite des circonstances, au-dessous de la rémunération normale les travailleurs ne peuvent en demander l'élévation, même si la situation économique de la profession s'améliore par la suite. On prévoit seulement (art. 9) un surarbitre qui statuera « en équité ».

Dans un cas comme dans l'autre il ne semble pas que cette loi, si des modifications brusquées survenaient, éviterait des conflits, car la partie qui sentirait qu'elle peut s'assurer un avantage recourrait si la sentence surarbitrale basée sur l'équité ne la satisfaisait pas, à la grève ou au lock-out pour contraindre l'autre à céder et le surarbitrage qui interviendrait à nouveau serait rendu en vertu de l'article 18 de la loi du 5 mars 1938, qui prévoit un conflit sur les taux de salaire en dehors de toute convention collective (celle-ci serait évidemment dénoncée par les patrons ou par les ouvriers), et alors le surarbitre pourra fixer encore les taux de salaires en équité, puisqu'il se trouvera en présence d'une nouvelle base de rémunération à établir dans une profession privée de convention collective, ce nouveau surarbitre sera, évidemment, influencé par

l'attitude adoptée par les parties à la suite de la précédente sentence.

La loi du 5 mars 1938 parle de « révision », ce qui peut s'appliquer à une hausse ou à une baisse, mais dans son troisième alinéa elle précise que l'on peut rapporter la preuve que « cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques... » ce qui ne paraît s'appliquer qu'à une hausse des taux, et le septième alinéa ne parle plus que d'une hausse de l'indice du coût de la vie. Les rédacteurs de la loi ont été évidemment influencés par les circonstances économiques du moment qui ne rendaient pas vraisemblable une baisse des prix en France.

Les taux de salaire ainsi établis n'ont pas cessé de monter depuis juin 1936 en francs-papier, ils se sont maintenus à peu près par rapport au coût de la vie, depuis l'application de la loi de 40 heures. Mais le salaire réel qu'ils ont procuré aux travailleurs a subi des variations suivant le nombre d'heures de travail demandées à un ouvrier. Dans la métallurgie, et plus encore dans le textile la semaine a été, presque constamment, depuis le début de 1937, inférieure à 40 heures, et les ouvriers ont subi les conséquences de la hausse des prix sans une amélioration sensible sur leur situation d'avant juin 1936. Outre les mineurs et les manœuvres des réseaux et centrales électriques, ce salaire réel peut être étudié sur les métallurgistes de la région parisienne et dans certaines régions pour l'industrie textile.

Pour suivre l'évolution et l'influence des nouvelles conditions de travail sur un mineur nous avons par semestre le salaire journalier moyen, le nombre de jours de travail par homme, en comparant avec le même indice adopté

EVOLUTION DES REVENUS NOMINAUX ET REVENUS REELS D'UN MINEUR
DU FOND DE 1935 A 1938 (base : 100 en 1930) (1)

Semestres	Jours		Salaire semestriel	Indices		
	Salaire journa- lier moyen	Ouvrés	Effec- tués par mineur	Sal. nom.	Dépen- ses	Sal. réel
1935-2	35,47	130	120	79.3	74.4	106.6
1936-1	35,93	133	122	81.6	77.6	105.1
1936-2	42,43	136	122	96.4	89.4	107.8
1937-1	51,73	129	124	119.5	95.4	125.3
1937-2	56,34	128	123	129	103.2	124
1938-1	60,76	126	121	136.9	113.0	121.1

(1) Pour les deuxième semestre de 1936 et 1937 les jours de congés payés sont considérés dans ce tableau comme réellement effectués par le mineur puisqu'il s'agit de déterminer son revenu semestriel.

pour la période de 1930/1936 en ce qui concerne le coût des dépenses, nous pouvons suivre le salaire réel du mineur au fond.

Les deux premiers semestres considérés (2^e de 1935 et 1^{er} de 1936) comprenaient une semaine de travail théorique de 48 heures, à partir du 1^{er} novembre 1936 la semaine de 40 heures est appliquée. Dans le nombre de jours ouvrés, cela ne fait apparaître aucune diminution, il n'y avait donc pas baisse de revenu, du fait de la modification de la durée légale du travail, pour un mineur et cependant il a vu son taux de salaire élevé de 20 % et, par la suite, les différents mouvements de l'indice servant de base à la détermination du taux ont été appliqués sur un taux horaire majoré de 20 %. L'application de la semaine de 40 heures a élevé le revenu réel, ce fait apparaît au 1^{er} semestre 1937.

Bien qu'il ait eu l'avantage de travailler régulièrement 40 heures, le mineur du fond n'a pas maintenu tout à fait son avantage du 1^{er} semestre 1937. Une des raisons de la baisse du salaire réel dépend ici directement de l'ouvrier. Le rendement a en effet fléchi de 1.348 kilos par homme et par jour à 1.214 kilos. Les exploitants ont fait un effort pour maintenir la production, le prix des berlines a été augmenté, mais assuré de son gain qui lui paraît suffisant et aussi craignant moins les sanctions — en particulier la mise en chômage puisqu'il y a à nouveau pénurie de main-d'œuvre — le mineur a diminué son effort des années de crise.

Pour les manœuvres des réseaux et centrales électriques, en prenant un indice 100 en 1930, nous avons à partir de décembre 1936 une modification à faire, car l'indice

INDICES DES SALAIRES HEBDOMADAIRES ET TAUX DE SALAIRES HORAIRE DES MANŒUVRES
DES ENTREPRISES DE CENTRALES ET RESEAUX ELECTRIQUES

(Base : 100 en 1930)

REGIONS: PARIS				NORD			NORD-EST			SUD-OUEST			LITTORAL MEDITERRANEE		
	Salaire hor.	Salaire hebd.	Coût de la vie	Salaire hor.	Salaire hebd.	Coût de la vie	Salaire hor.	Salaire hebd.	Coût de la vie	Salaire hor.	Salaire hebd.	Coût de la vie	Salaire hor.	Salaire hebd.	Coût de la vie
Oct. 1935	93,2	93,2	81,1	87,1	87,1	79,3	80,3	80,3	78,2	75,8	75,8	73,8	85	85	82,9
Oct. 1936	140	117	91,9	127,5	106,3	89,7	106,4	106,4	94,5	110,2	110,2	88,9	115	115	97,3
Janv. 1937	163,3	136	—	151,7	126,5	—	137,3	114,4	—	133,2	111	—	138	115	—
Avril 1937	182,3	152	102,2	157,8	131,5	99,7	146,8	122,5	101,0	135,2	112,8	96,2	161	134	107,6
Août 1937	182,7	152,3	—	160	132,5	—	148,9	124	—	136,2	112,5	—	167	139,1	—
Oct. 1937	182,7	152,3	114,2	165,2	137,5	111,0	151,8	124,5	110,6	136,4	112,7	108,7	175	145,8	110
Janv. 1938	195	162,5	—	166,3	139	—	151,8	124,5	—	136,2	112,7	—	175	145,8	—

horaire est élevé de 20 % du fait de l'application de la semaine de 40 heures, mais, à partir de ce moment, il ne faut plus prendre comme indice du salaire hebdomadaire que les $5/6^e$ de l'indice horaire. Jusqu'au mois de janvier 1938 les deux indices ne cessent de croître parallèlement avec le coût de la vie. Ces ouvriers ont donc obtenu un avantage durable en 1936, comme nous avons relevé que, sauf une exception, ils n'avaient, en ce qui concerne leur salaire réel, subi aucune baisse de 1930 à 1936, nous constatons que les ouvriers sont toujours avantagés par une profession à emploi régulier.

A Paris et dans le département du Nord la hausse est très vive, dans le Nord-Est elle est ralentie par la situation particulière de l'industrie dans cette région, l'emploi étant très faible les taux de salaire n'ont pas suivi la poussée générale de 1936. Cependant le revenu hebdomadaire du manœuvre est là aussi en hausse sur celui de 1930.

Dans la construction électrique, des usines qui groupaient près de 85.000 ouvriers dans le 4^e trimestre de 1937, donnent, depuis cette date, un indice de leur activité industrielle, de l'emploi, de la durée du travail par ouvrier en plus de l'indice du taux de salaire de l'ouvrier moyen publié depuis 1926. En juin 1936 un certain nombre de ces maisons employait leur personnel environ 44 heures par semaine et l'indice du taux moyen des salaires (base 100 en 1930) était alors 98,3.

Les taux moyens de salaire calculés comme il est indiqué au Chapitre I ont varié comme suit jusqu'en octobre 1938 :

Octobre 1930.....	100
Mai 1936	98,3
Juin 1936.....	116,2
Janvier 1937	140,5
Juin 1937.....	158,6
Janvier 1938	172
Octobre 1938.....	182,8

Si nous considérons que la durée de travail est tombée de mai 1936 à juin 1938 de 44 heures à 36 heures, l'indice de salaire hebdomadaire passe de 100 en mai 1936 à 147, ce qui met les salariés de cette industrie très légèrement au-dessus de leur niveau d'existence de 1936 (l'indice du coût de la vie à Paris étant passé de 87,9 à 119,9 en mai 1938).

Dans la métallurgie nous avons des indications par catégories de salariés, mais nous ne pouvons avoir de précisions sur la durée d'occupation de chacune d'elles.

LES TAUX DE SALAIRE HORAIRE MINIMA DE 1935 A 1938
DANS LA METALLURGIE DE LA REGION PARISIENNE
(Taux des indices : 100 en 1930)

(Taxe des indices : 100 en 1930)

Dates	CATEGORIE: HOMMES						FEMMES			
	Tourneurs		Spéc. s/mach.		Manœuvres		Spéc. s/mach.		Manœuvres	
	taux de sal.	ind.	taux de sal.	ind.	taux de sal.	ind.	taux de sal.	ind.	taux de sal.	ind.
Oct. 1935	6,05	— 89	5,05	— 90	4,00	— 93	3,70	— 89	3,00	— 86
Juin 1936 (conv. collective) ...	7,20	— 106	6,25	— 113	5,00	— 116	5,30	— 126	4,25	— 121,5
Déc. 1936, (40 heures)	8,64	— 127	7,50	— 135,5	6,00	— 139,5	6,36	— 151	5,10	— 146
Févr. 1937, (sen- tence Oualid) ..	9,37	— 138	8,14	— 147	6,51	— 151,5	6,96	— 164	5,53	— 155
Mars 1937, (sen- tence Villette) ..	9,72	— 143	8,49	— 153,5	6,86	— 159,5	7,25	— 172,5	5,88	— 165
Oct. 1937, (sen- tence Brin) ..	10,27	— 151	9,04	— 163,5	7,41	— 172,5	7,80	— 196	6,43	— 181
Déc. 1937, (sen- tence Brin) ..	10,47	— 154	9,24	— 166,5	7,61	— 177	8,00	— 190,5	6,63	— 186,5
Mai 1938, (conv. collective) ...	10,82	— 159	9,53	— 172	7,86	— 183	8,15	— 194	6,78	— 191
Indice journalier (mai 1938) ...		126,5		143,5		152,5		161,5		159,2

Le coût de la vie présentant une hausse de 20 % de 1930 à 1938, toutes les catégories sont avantagées, même en tenant compte du chômage partiel, qui est d'environ 10 %, sauf pour les professionnels. Sur 1936 la hausse du coût de la vie est de 36,45 %, sur cette époque l'avantage des ouvrières est considérable en 1938 par rapport à 1936 mais leur salaire réel avait baissé constamment de 1930 à 1936, sur 1930 il s'élève de 100 à 118. Les ouvriers métallurgistes ont pu profiter des circonstances, car le développement nécessaire de la politique de réarmement leur permettait d'être exigeants. Sauf pour les manœuvres, ces minima ont été dépassés dans la pratique, par suite de la pénurie d'ouvriers qualifiés.

Dans le textile, la hausse a variée suivant les régions mais elle a partout été très forte, parce que les taux pratiqués étaient très bas. D'après l'enquête de la S. G. F., elle atteignait 60 % pour les tisserands d'octobre 1935 à octobre 1937. L'industrie cotonnière payait ses manœuvres de 2,00 (Nord) à 2,75 (Est) en 1935, durant l'été de 1937 une enquête donnait les résultats suivants :

Est	4,32
Alsace	4,25
Roubaix-Tourcoing	4,55
Lille	4,65
Roanne-Thizy	4,72
Saint-Quentin	4,02 à 4,22

Le short-time étant demeuré stationnaire dans cette industrie — la semaine était de 32 à 36 heures en 1936 et est revenue en 1938 à ce niveau — le salaire réel de ces ouvriers s'est amélioré malgré la vive hausse du coût

de la vie qui est de 37 % dans les Vosges, 32 % en Alsace et 28 % dans le Nord, de mai 1936 à août 1937.

Dans l'industrie lainière de Roubaix-Tourcoing, le salaire du trieur fut fixé à 4,01 le 9 juin 1936 en application des accords Matignon, en août 1938 un arbitrage fixait le taux minima à 6,37 mais en tenant compte de l'incidence de la loi de 40 heures et de la hausse du coût de la vie dans le département du Nord il eut fallu, pour avoir un taux correspondant à celui de juin 1936, 7,21; le salaire réel des ouvriers dans ce cas a fléchi de 13 % sur ce qu'il avait atteint, et les salariés de cette profession subissant les effets de la loi du 5 mars 1938 sont moins payés, en raison de la situation de l'industrie lainière.

Dans le bâtiment l'enquête de la S. G. F. donne les hausses de taux horaires en province de 1935 à 1937.

	Oct. 1935	Oct. 1936	Oct. 1937
	—	—	—
Maçon	3,92	4,59	5,85
Peintre	3,83	4,48	5,77
Menuisier	3,88	4,53	5,76
Plombier	3,96	4,63	5,91
Terrassier	3,31	3,96	5,11

Pour les mêmes corps d'état nous relevons à Paris les hausses suivantes :

	Oct. 1935	Oct. 1936	Oct. 1937	Oct. 1938
	—	—	—	—
Terrassier ..	6,00	6,50	9,35	9,55
Peintre	6,00	6,75	9,65	9,85

Menuisier . . .	6,00	6,75	9,65	9,85
Plombier ..	6,00	6,50	9,56	9,91
Maçon	6,25	6,50	9,95	10,15

Ces taux ne sont pas appliqués dans toute la région parisienne, les contrats collectifs ont créé des zones spéciales pour la Seine-et-Oise et la Seine-et-Marne, les ouvriers sont payés au-dessous de ce tarif dans les différentes zones. Dans la région la plus défavorisée il y a une différence de 15 %. En tenant compte pour le revenu de ces salariés de l'incidence de la loi de 40 heures, la hausse est de 33 %, elle est donc légèrement inférieure à celle du coût de la vie, mais ils ont eu des avantages important en 1937, pendant la période de l'Exposition. A ce moment les ouvriers parisiens du bâtiment avaient une augmentation supérieure à celle des ouvriers du bâtiment de province (environ 30 % contre 22 % en tenant compte de l'application de la loi de 40 heures dans les deux cas).

Les taux horaires ont fini par refléter la crise très forte qui sévit dans le bâtiment où le nombre total des chômeurs continue d'être élevé, variant entre 8 et 13 % du nombre des salariés; seule la très forte organisation syndicale de ces ouvriers leur avait permis d'obtenir un avantage en 1937, comme il leur avait facilité la résistance aux baisses des taux de salaires de 1931 à 1936. Depuis la fin de 1937 les ouvriers du bâtiment ont un salaire réel qui décroît, de plus ils subissent de fréquentes périodes de chômage.

Dans l'ensemble, la plus forte partie de la hausse des taux de salaires a été absorbée par la diminution de la durée du travail, et les revenus des salariés ne paraissent

pas accrus du point de vue salaire réel. Cette situation répète celle relevée en 1930, en comparant les taux de salaires de cette année avec ceux de 1911, mais tandis que la durée de la journée avait baissé entre ces deux années il y avait eu disparition du chômage saisonnier et le sort de l'ouvrier s'était amélioré par la régularité de l'emploi. De 1936 à 1938 le même fait ne s'est pas produit et le short-time continue de frapper un grand nombre de travailleurs. L'effort de 1936 avait pour but de redonner aux ouvriers un salaire hebdomadaire égal à celui de 1930, malgré la diminution du nombre d'heures de travail par semaine, et la loi de 40 heures devait les protéger contre les dangers d'une concurrence née du chômage et qui accepterait peut-être de travailler à moindre prix. La baisse du chômage a été faible, mais les conventions collectives ont efficacement protégé les taux de salaires élevés; ensuite la diminution de la durée moyenne du travail de 44 à 39 heures par semaine, la hausse des prix, et la nécessité de l'arrêter, qui a conduit à la loi du 5 mars 1938 défavorable aux travailleurs ont amenuisé les résultats obtenus.

Les salariés ont repris en général leur niveau de vie de 1930, mais ce n'est pas un bénéfice pour tous, car une fraction, dont les revenus avaient moins fléchi que l'indice général des prix, avait un meilleur sort en 1936 qu'en 1930 ou 1938.

Lors de l'application des conventions collectives, une tendance à l'égalisation des salaires est apparue, comme le niveau de vie était surtout pris en considération les manœuvres obtenaient les plus fortes hausses tandis que

les ouvriers qualifiés voyaient leurs avantages habituels diminuer en importance.

A chaque surarbitrage ce mouvement s'accroît le sur-arbitre, prenant en considération une hausse du coût de la vie, accordait souvent soit une élévation des taux uniformes (comme les sentences Brin dans la métallurgie) ou même une augmentation dégressive suivant les taux pratiqués (sentence Villette dans les produits chimiques), il résultait de ces méthodes que peu à peu la connaissance d'un métier devenait inutile. Les ouvriers les mieux payés auraient désiré une élévation proportionnelle des taux de salaires.

La qualité reprit cependant un avantage, car il fallut bien reconnaître qu'à prix égal le bon ouvrier est par suite de son rendement ou du fini de son travail plus économique que le médiocre, et ces ouvriers obtinrent plus facilement de l'ouvrage. D'autre part aussitôt qu'une industrie retrouve quelque activité d'ensemble, les connaissances professionnelles sont recherchées, et le taux de salaire des spécialistes monte, c'est le cas pour la métallurgie où la différence du prix de l'heure entre un manœuvre et un professionnel n'est qu'indicative, le manœuvre étant payé au tarif minimum et le professionnel au-dessus de celui que la convention collective lui réserve. Enfin les professionnels sont indispensables à la profession et en nombre limité, s'ils sont attirés vers une profession voisine plus rémunératrice, ils provoquent la hausse dans l'industrie qu'ils quittent. C'est ainsi qu'en 1938 l'industrie aéronautique en pratiquant une semaine de 45 heures a obligé la métallurgie où les 40 heures ont été maintenues, à augmenter les taux des professionnels.

Certains métiers auxiliaires sont payés suivant les situations présentées par les professions auxquelles ils se rattachent, et les prétentions plus ou moins fortes des autres catégories du personnel de ces professions. C'est ainsi que les dactylographes avaient en 1938 les taux de salaires mensuels suivants :

dans le bâtiment	1100
dans la nouveauté	1480
dans la grande industrie chimique.....	1441
dans la banque (1 ^{re} catégorie).....	1650
dans la métallurgie	1550

pour des occupations identiques.

Des variations analogues se présentent dans tous les emplois de bureaux. Les manœuvres sans connaissance particulière ont aussi des taux variables: 7,53 dans l'industrie chimique, 7,86 dans la métallurgie pour les hommes. Les femmes sans connaissance spéciale sont payées 6,78 dans la métallurgie, 6,50 dans les industries chimiques et textiles de la région parisienne, 6,25 dans les usines de parfumerie (en mai 1938).

L'égalité de taux de salaires n'est donc pas pratiquée d'une profession à l'autre pour un même genre d'occupation et la loi de 40 heures, en provoquant une certaine difficulté dans le recrutement des spécialistes qualifiés, a contribué à modérer le mouvement d'égalsation des taux de salaire entre les diverses catégories de salariés.

(1) Au dessus de 35 ans d'âge. Le minimum des employés de banque variant suivant l'âge.

CHAPITRE IV

LE COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE 1930 à 1938

Le coût de la main-d'œuvre est l'élément du prix de revient qui présente le plus de possibilité d'identité entre plusieurs maisons de même profession, car si un gaspillage dans les frais généraux réduit les bénéfices, une mauvaise utilisation de la main-d'œuvre aboutit à augmenter le prix de revient de la fabrication; le premier fait apparaît surtout en fin d'exercice, le second se constate immédiatement.

Nous n'avons en France que très peu d'indications sur l'importance de la main-d'œuvre dans les prix de revient, une tentative faite par la S. G. F., lors du recensement de 1931, pour établir une documentation n'a pas abouti; les méthodes de comptabilités différentes des entreprises en ce qui concerne l'établissement du prix de revient, rendent difficilement utilisables les renseignements qui ne sont, en outre, pas toujours communiqués.

Le syndicat des Métaux (ouvriers) a établi sur une moyenne de 5 années d'exploitation d'une grande aciérie française que les salaires payés aux ouvriers représentent environ 20 % du montant du chiffre d'affaires. Les béné-

fices de cette même firme étaient de 7 % sur les prix de vente (exercices 1924 à 1929).

Des associations patronales ont publié des chiffres qui sont contestés par les syndicats ouvriers : calicot (écru) 30 %, fils de rayonne 30 %, tissus de laine 40 à 50 %.

En Belgique, pays où la répartition des prix de revient ne doit pas être éloignée de celle de l'industrie française, le Comité Central Industriel a publié les chiffres suivants pour la main-d'œuvre (1) :

Industrie minière.....	55,3 %
Hauts-fourneaux et aciéries...	19 %
Métallurgie	39 %
Constructions mécaniques.....	23,4 %
Automobiles	25,4 %
Filatures de laine.....	12,8 %

mais les amortissements et les charges financières des entreprises ne sont pas comptés dans le prix de revient global. L'influence de la main-d'œuvre serait donc encore plus réduite.

Le coût de la main-d'œuvre dépend des taux des salaires et du rendement produit par le travail ouvrier. L'organisation du travail et la bonne volonté du personnel entrent donc en ligne de compte quand on veut faire des comparaisons. Mais sur un marché national soumis à des charges fiscales identiques, on peut admettre que les exploitations qui sont en concurrence et vendent à peu près au même prix, exploitent la main-d'œuvre d'après une organisation analogue et que la bonne volonté du personnel est à peu près semblable. De même le taux de

(1) Le Journal « Le Peuple » les a publiés en France sans les contester.

salaire de chaque profession se fixe au même niveau, car un patron qui paierait mieux diminuerait son bénéfice et celui-ci sur chaque élément de vente n'offre pas une marge importante de réduction, s'il voulait payer moins, il ne trouverait pas un personnel régulier or de trop fréquentes mutations ralentissent le rendement et causent une augmentation finale dans le coût de la main-d'œuvre, en outre, on ne peut pas compter sur beaucoup de bonne volonté quand un ouvrier est payé au-dessous du tarif courant de sa profession.

De 1931, année qui marque l'arrêt de la hausse des taux de salaires, jusqu'à mai 1936 où ils sont au minimum, nous avons vu que les variations de taux n'avaient pas été très amples sauf dans l'industrie textile et dans les réseaux et centrales électriques. Les revenus des travailleurs sont descendus au-dessous de leur importance de 1930, surtout par suite du short-time; mais celui-ci n'est pas une cause de réduction du prix du travail, il peut présenter des avantages pour l'industriel, il ne diminue pas la part de la main-d'œuvre dans chacun des éléments de la fabrication.

Cependant le coût de la main-d'œuvre a fléchi. D'abord par suite de la hausse du rendement ouvrier. L'activité étant moins intense, on gardait de préférence les meilleurs par leur travail, l'ensemble de leurs qualités aussi bien leur souplesse de caractère que leur bonne volonté. Les ouvriers savaient que s'ils étaient renvoyés, ils retrouveraient difficilement du travail. Aussi se montraient-ils disciplinés et actifs, dans l'espoir d'être maintenus en service quand des mises en chômage se produiraient.

Des conflits pour introduction de nouvelles méthodes

de travail ont cependant éclaté, mais ils concernent surtout l'industrie du textile où les taux réduits, le short time élevé ne donnaient plus un tel niveau de vie au personnel qu'il puisse accepter une organisation du travail qui lui apparaissait désagréable.

Sans diminuer franchement les taux horaires, les entreprises ont introduit des modifications dans leur rapport avec les salariés, les mesures prises, sans impressionner les ouvriers comme une baisse des taux, n'en avaient pas moins un effet important sur le coût de la main-d'œuvre. La durée légale de la journée est devenue effective alors qu'elle correspondait souvent à une présence sur laquelle l'ouvrier se déshabillait, se rhabillait, etc. Ces opérations ont été décomptées à part.

De menus travaux d'entretien ou de propreté, exécutés avant 1930 par un personnel spécial, ont été exigés des ouvriers spécialisés. Les primes à la production ont été ou réduites ou supprimées. Des avantages consentis aux plus anciens membres du personnel, ont été ou limités à leurs bénéficiaires sans extension nouvelle ou supprimés. La pratique des primes de fidélité a été abandonnée dans l'industrie textile du Nord, certaines maisons ont liquidé les caisses de retraite créées pour leur personnel. En même temps la pratique des étrennes était très réduite ou abandonnée. Dans l'industrie papetière du sud-est les usines ont cessé de payer comme par le passé des jours de fêtes légales. Un rendement supérieur a été exigé. Plusieurs conflits ont eu lieu dans le textile des Vosges parce que la conduite de 4 métiers (au lieu de 2) était demandée sans aucune compensation sur le taux de salaire horaire. Dans les mines le prix de la berline, base effective de la

rémunération, fut diminué. Quelquefois le taux de l'embauche fut réduit sans que celui des ouvriers en place soit abaissé.

On a ainsi obtenu une main-d'œuvre moins coûteuse. Dans quelques cas des efforts ont été faits pour accroître le rendement du côté du matériel ou de l'installation, notamment dans les mines. Dans cette dernière industrie, on a offert aux ouvriers une nouvelle répartition des heures de travail avec un congé payé en contre-partie, les syndicats ouvriers n'ont pas montré, dans ce cas, une heureuse compréhension d'une collaboration offerte sous une forme intéressante.

Mais, tandis que les entreprises parvenaient à restreindre le coût de la main-d'œuvre par ces mesures, des dispositions légales l'ont augmenté, sans apporter un revenu supplémentaire à l'ouvrier.

Depuis la loi sur les accidents du travail, le patron devait prévoir qu'au taux de salaire convenu entre lui et l'ouvrier, il y avait lieu d'ajouter la prime à payer à la compagnie couvrant le risque d'accident. En 1928, il fallut ajouter la taxe à l'apprentissage calculée sur le montant des salaires effectivement versés; en 1930 les assurances sociales et en 1932 les allocations familiales, appliquées dans de nombreuses industries à titre facultatif, devinrent obligatoires.

Les hausses ainsi réalisées sont sensibles : en 1928, pour un taux de salaire de 100, le patron paie 102 (en moyenne; en 1936, pour un taux de salaire de 100, il paie 105,7; l'importance de la prime d'assurance contre les accidents est variable, on peut l'estimer à 2 % sur l'ensemble; la taxe d'apprentissage est de 0,20 % et les

assurances sociales de 3,5 % depuis octobre 1935. Comme les taux de salaires ont baissé de 7 % en moyenne, la baisse moyenne réelle pour le patron n'est que de 3 %, en tenant compte des charges intervenues pendant la période de baisse.

En ce qui concerne l'augmentation compensatrice de la production, une seule industrie donne des renseignements chiffrés : l'industrie houillère.

RENDEMENT ET COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DANS LES MINES DE HOUILLE (1928-1936) (1)

EXTRACTION JOURNALIÈRE DU MINEUR AU FOND en kilogs	RENDEMENT en kilogs ensemble du personnel	COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	
		tonne nette	tonne marchande
1928 915	650	47,82	54,21
1929 986	614	49,49	55,01
1930 988	694	53,34	60,38
1933 1.239	833	39,04	44,14
1934 1.294	858	39,03	42,67
1935 1.332	872	37,22	41,74
1936 (6 mois) . 1.345	879	37,56	42,14

Nous relevons donc une hausse de 47 % à l'extraction, 35 % à la manipulation totale et une économie de 31 % sur le coût de la main-d'œuvre avec des taux de salaire réduits seulement de 12 %. La hausse des 5 premiers mois de 1936 provient d'un léger relèvement des salaires consenti en avril.

(1) La plupart des réformes sociales introduites durant cette époque dans l'industrie existaient déjà chez les houillères.

Il est certain qu'il y a eu partout des résultats dans le même sens mais il est difficile d'en apprécier l'ordre.

Les lois sociales de 1936 ont provoqué une très forte hausse du coût de la main-d'œuvre, en agissant sur le taux de salaire, sur les charges sociales et sur le rendement par l'effet psychologique qu'elles ont eu sur les salariés.

Dans les accords Matignon du 9 juin 1936, il était prévu une augmentation limitée des taux de salaire. Une entreprise ne devait voir le total des salaires mis en distribution s'accroître de plus de 12 %. Les taux devaient être relevés de 15 % pour les plus bas jusqu'à 7 % pour les plus hauts. L'accord signé, les syndicats ouvriers firent remarquer qu'ainsi les maisons ayant le plus profité de la situation économique pour diminuer les taux des salaires, seraient encore les plus avantagées et leurs ouvriers toujours contraints de travailler à bas prix. Il fut alors décidé que les taux anormalement bas seraient relevés sans tenir compte ni de la limite de 15 % ni du plafond de 12 %. Un désaccord subsistait encore, les ouvriers demandaient que la hausse soit établie d'après la nécessité de leur assurer ce qu'ils considéraient comme un minimum de conditions d'existence; les patrons devant subir les hausses particulières, pour avoir pratiqué des taux de salaires anormalement bas, voulaient bien réviser mais en payant au maximum les taux en usage chez leurs concurrents. Les difficultés ne purent être résolues que par la signature rapide des conventions collectives. Les hausses furent au minimum de 15 %, et dans certains cas atteignirent des proportions énormes : une maison de soieries de la région lyonnaise a démontré qu'elle subissait une

majoration de 60 %, les chiffres publiés démontrent les excès de certains patrons et justifient l'ampleur de la protestation de la classe ouvrière devant la situation où se trouvait certains travailleurs. Dès la signature des conventions collectives, on prévoyait l'application de la semaine de 40 heures et toutes stipulaient qu'une hausse de 20 % des taux serait appliquée dès que la profession serait soumise à la semaine de 40 heures, cette majoration s'appliquait sur les bases choisies pour la variation horaire des taux de salaire (convention normande du textile) et aussi pour le taux de salaire à la tâche ou aux pièces.

En même temps, un décret ministériel décidait que le plafond des assurances sociales était élevé de 60 % en province (il passait de 15.000 à 21.000) et de 16 % à Paris (il passait de 18.000 à 21.000), pour les célibataires. Le plafond pour les assurés ayant des enfants était fixé à 25.000 pour Paris et la province. Cette mesure étendait l'application de la loi des assurances sociales en province au personnel de gestion et de surveillance qui gagnait fréquemment de 15.000 à 21.000 avant 1936, mais dont le salaire n'avait pas été relevé ou l'avait été très peu. A Paris, des salariés qui auraient dû être radiés, ce qui eut constitué une économie pour leur maison, ne pouvaient plus l'être. Les hausses de la main-d'œuvre qui suivirent, obligèrent encore les pouvoirs publics à relever le plafond pour l'assujettissement à la loi. Depuis le 1^{er} juillet 1938 il est de 30.000 frs, sans distinction entre l'importance numérique de la population du lieu où réside l'assujetti. Ceci répond au vœu des maisons situées dans les régions peuplées qui se plaignaient que leurs concurrents, dont les usines ou bureaux étaient dans des villes moins importan-

tes, étaient avantagés par la discrimination adoptée. De même, on a supprimé toute différence entre les célibataires et les pères de famille, pour éviter que l'emploi de ceux-ci ne soit une charge particulière pour le patron. Le nouveau plafond a non seulement empêché des radiations, mais il a encore provoqué l'inscription de nouveaux salariés, d'où l'augmentation des charges sociales des entreprises. En fait presque tout le personnel producteur est actuellement assujéti. Les exceptions ne peuvent se trouver que dans l'industrie aéronautique où le personnel bénéficie de taux exceptionnels.

Une des lois du 26 juin 1936 donnait aux travailleurs le droit d'avoir un congé annuel payé de deux semaines avec au moins 12 jours ouvrables. Les dispositions prises pour l'application de ces congés entraînent la fermeture des usines pendant la période du congé étant donné la difficulté de travailler avec un personnel réduit dans la plupart des établissements industriels.

Par suite de ces dispositions un ouvrier payé pendant 2.080 heures n'effectuera que 2.000 d'où une nouvelle augmentation du taux de salaire que le revenu du salarié soit augmenté.

Toutes ces dispositions aboutissent à majorer un taux de salaire de 100 dans les proportions suivantes :

Taux de salaire.....	100
Assurances contre les accidents du travail.....	2
Assurances sociales (part du patron).....	4
Congé annuel de l'ouvrier.....	4
Taxe d'apprentissage.....	0,2

C'est sur cet ensemble qu'il faut calculer les hausses de taux des conventions collectives qui, dans les cas connus, sont au moins de 20 %, et, sur le résultat, nous devons appliquer l'incidence de la semaine de 40 heures. Au total il y a une hausse de 50,13 %. La comparaison avant et après les conventions collectives et la loi de 40 heures du coût de la main-d'œuvre peut se résumer comme suit :

Eléments	Mai 1936	Janvier 1937
Taux de salaire.....	100,00	100
Augmentation par les conventions collectives.....	20	120
Incidence de la loi de 40 heures.... (20 % du nouveau taux)		24
Taxe d'apprentissage . (0,20 % du taux)	0,20	0,29
Assurances sociales... (4 % du taux) a dater du 1 ^{er} janvier 1937	3,50	5,76
Accidents du travail.. (1 % du taux)	2,00	2,88
Congés payés (4 % du taux).....		5,76
Coût de la main-d'œuvre	105,70	158,69

Il y a donc une hausse :

$$158,69 - 105,70 = 52,99$$

et un pourcentage de :

$$\frac{52,99}{105,70} = 50,13 \%$$

Mais, tandis que les patrons devaient tenir compte de cette hausse, le salarié ne touchait effectivement que le

salairé majoré par la convention collective et, pour lui, la comparaison se faisait comme suit :

	Mai 1936	Janv. 1937
Revenu hebdomadaire	100,00	120
Assurances sociales (à déduire)...	3,50	5
Revenu net.....	96,50	115

d'où une augmentation de :

$$115 - 96,50 = 18,50$$

et en pourcentage :

$$\frac{18,50}{96,50} = 19,17 \%$$

la différence entre ces deux résultats lui profitait, mais il ne la percevait pas sous forme de revenus, sauf dans les cas exceptionnels où il était accidenté, malade, en congé. L'ouvrier ne pouvait reconnaître à ces suppléments de charges de la main-d'œuvre, le caractère d'un salaire.

Depuis 1932, les allocations familiales étaient obligatoires dans l'industrie. Mais leur incidence sur le montant des salaires payés par une entreprise était variable, car l'allocation était une somme fixe, et l'ensemble en était réparti proportionnellement à tous les salaires payés entre toutes les entreprises. Chaque fois que l'on diminuait les taux de salaires l'incidence devenait plus forte. En mai 1936 dans la métallurgie on devait compter 3 %, mais une estimation d'ensemble conclut à 2 %. Avec les accords Matignon l'incidence fut réduite, par suite de l'élévation des taux, mais dans chaque profession des réclamations se produisirent, demandant une élévation de ces allocations. Et au début de 1938 elles avaient en général aug-

menté leur incidence. Celle-ci atteignait jusqu'à 6 % dans certaines professions.

Les avantages tirés par les ouvriers des charges sociales varient suivant la profession, aucun d'eux ne leur reconnaît le caractère d'un salaire, mais ils ne leur en sont pas moins très attachés et, s'ils ont supporté plus aisément leur restriction qu'une baisse des taux de salaires de 1930 à 1936, ils n'en ont pas moins réclamé le rétablissement dans la rédaction des conventions collectives, quand ces avantages avaient été supprimés.

Pour mesurer l'importance de ces charges qui réagissent évidemment sur le prix de revient et ne sauraient y trouver place que comme élément de la main-d'œuvre, il semble utile d'indiquer certains cas particuliers. Cette étude peut être faite dans l'industrie houillère et la métallurgie parisienne.

L'industrie houillère est sans doute la plus évoluée au point de vue social. Il existe un régime de retraites, une caisse de secours pour les ouvriers malades, tous les concessionnaires offrent des logements à leur personnel qui en outre bénéficie des avantages légaux : congés payés et accidents du travail.

En sus des salaires les compagnies versent les pourcentages suivants sur le montant des salaires payés au personnel.

Charges constantes :

Contribution à la caisse de secours.....	1,90
Contribution à la caisse de retraites.....	5,50
Contribution au charbon des retraités.....	0,15
Accidents du travail.....	4,25
Total.....	<u>11,60</u>

Les charges variables en pourcentage, comprennent les logements qui sont donnés aux mineurs à des prix très bas (6 à 40 francs par mois) et dont profite un grand nombre de mineurs: 75 % dans le Pas-de-Calais, 63 % dans le Nord, 58 % dans la Moselle, 37 % dans le Gard, 26 % dans la Loire; l'ensemble comprenant 100.000 maisons avec 150.000 logements pour un capital investi de 3 milliards de francs. En prenant les estimations des commissions du coût de la vie comme base, on peut évaluer à 14 % du salaire d'un ouvrier, les dépenses en logement et chauffage, le mineur n'ayant à dépenser sur ces articles qu'une fraction, il en résulte que la main-d'œuvre coûte aux compagnies 13 % de plus pour l'ouvrier logé et, ces ouvriers représentant 60 % du personnel des mines, le supplément est approximativement de 10 % des salaires globaux payés aux mineurs (1).

Les allocations familiales se sont élevées à 5,3 % des salaires payés en 1936 et à 5,6 % de ceux de 1937. Pour cette dernière année le coût de la main-d'œuvre est donc à majorer de :

Frais de main-d'œuvre : payé à l'ouvrier....	100,00
Contribution aux caisses de prévoyance, de retraite et au charbon des retraités.....	7,55
Assurances contre les accidents.....	4,25
Congés payés	4,05

A REPORTER 115,85

(1) Les compagnies évaluent à 18 % des salaires distribués l'ensemble des charges qu'elles assument sous forme de logements, charbon gratuit, subventions aux sociétés sportives, musicales et jardins loués à bas prix à leurs mineurs. Il n'est pas douteux qu'un mineur compte obtenir un logement et la logique veut que le bénéfice qu'il en tire soit compris dans le salaire. Les autres dépenses ont un but éminemment social mais ne peuvent être ajoutées aux dépenses de main d'œuvre.

REPORT	115,85
Logements et charbon	10,00
Allocations familiales.....	5,60

Total des frais de main-d'œuvre..... 131,45
soit une majoration de 31,45 % des taux des salaires.

Dans la métallurgie parisienne les charges accessoires sont moins nombreuses, toutefois on en arrive encore à un pourcentage sensible de dépenses complémentaires; en 1937 ces charges ont été de :

Salaire principal.....	100,00
Assurances accidents du travail.....	3,50
Taxe d'apprentissage.....	0,20
Assurances sociales.....	4,00
Allocations familiales.....	3,50
Congés payés.....	3,07

114,27

soit un supplément de 14,27 %.

Il a paru illogique aux syndicats ouvriers de compter dans les frais de main-d'œuvre, toutes les anuexes qui viennent d'être énumérées et qui, étant imposées par des lois, doivent entrer selon eux dans une rubrique spéciale qui ne concerne pas le personnel. Mais celui qui engage un ouvrier doit calculer ce qu'il lui coûte, pour savoir s'il a un intérêt à l'employer et si le salaire plus les charges légales ou imposées par l'usage ou encore par des contrats spéciaux, comme des versements à des caisses de retraite, forment un total supérieur au produit du travail de cet ouvrier, on ne continuera pas à l'employer. Le coût de la main-d'œuvre ce n'est pas seulement le montant de ce qui est payé au personnel, mais c'est le

total de ce que coûte ce personnel quelque soit l'origine de ses frais.

Le coût de la main-d'œuvre a non seulement augmenté du fait des lois de 1936, mais aussi par suite de la baisse du rendement qui s'est produit dans toutes les industries, sauf l'industrie textile où le chômage persistant permettait le remplacement des ouvriers ne donnant pas le minimum de rendement jugé nécessaire. Dans de nombreux cas les méthodes de rationalisation, introduites depuis 1932, ont dû être abandonnées, des exigences qui étaient apparues à la faveur de la situation de l'emploi n'ont pu être maintenues à partir de 1936, le personnel français n'est pas favorable à un contrôle rigoureux de son activité et à une soumission absolue à partir du moment où le travail est commencé. Il n'aime pas qu'on lui impose une méthode de travail nouvelle, surtout s'il a le sentiment qu'elle fait moins appel à son initiative que celle qu'il pratiquait avant. Mais toutes ces réformes avaient un résultat, elles abaissaient le prix de revient; en se protégeant contre elles, les ouvriers ont provoqué une nouvelle hausse de la fabrication. Ceci n'était pas un effet de leur volonté, mais comme la rationalisation et la baisse des taux de salaire aggravée par le short-time, avaient eu lieu simultanément, beaucoup en avaient conclu que pour assurer des taux de salaires rémunérateurs, il était nécessaire d'obtenir l'abolition de tous systèmes de production basés sur le contrôle de l'activité ouvrière.

A la suite aussi des grands succès remportés par les syndicats ouvriers, principalement ceux adhérant à la C. G. T., il y eut de nombreuses adhésions nouvelles à ces organismes et ces nouveaux syndiqués se crurent tout

permis, persuadés que tout incident avec eux causeraient des conflits d'ensemble devant lesquels les directions des entreprises reculeraient, il y eut un certain désordre dans les entreprises mais la discipline fut peu à peu rétablie, cependant il y a là une cause certaine de la baisse du rendement généralement noté à la fin de 1936 et durant toute l'année 1937.

Certaines corporations ont été particulièrement touchées par ce ralentissement du travail. Dans les mines elle fut de 15 % dans certains bassins (Nord et Pas-de-Calais), de 10 % pour l'ensemble de la production française. Dans les constructions navales et le bâtiment, la baisse fut également sensible.

De ces différentes causes d'augmentation du coût de la main-d'œuvre, deux doivent disparaître avec le temps: l'hostilité des ouvriers envers toute organisation d'un contrôle de leur production et les tendances à l'indiscipline; mais il en est une qui demeurera c'est l'importance des charges de la production liées à l'importance de la rémunération de la main-d'œuvre. Il est nécessaire, dans le calcul du prix de fabrication, de tenir compte de ce deuxième salaire qui profite à l'ouvrier mais ne lui est pas versé. Or toute élévation du taux de salaire provoque une augmentation proportionnelle du deuxième salaire. Un accroissement du deuxième salaire entraîne — quand il résulte de l'application d'une mesure législative — une hausse du prix de revient et généralement du prix de vente, ce qui a pour résultat de provoquer une diminution du pouvoir d'achat du salaire nominal des salariés. Ceux-ci sont alors amenés à demander une augmentation des taux en usage.

C'est ce qui s'est produit en 1937; l'application de la semaine de 40 heures et des congés payés a eu pour conséquence de provoquer une hausse des prix de fabrication, entraînant une élévation des prix de vente et des demandes d'augmentation de taux que les conventions collectives ne permettaient pas de refuser. Ce n'est qu'après une série de hausses, que l'on trouvera un état d'équilibre entre le niveau de vie désiré par les ouvriers, et les prix qu'il est nécessaire de pratiquer pour leur donner le taux de salaire qu'il comporte, et couvrir les charges sociales nouvelles.

Presque toutes les conventions collectives prévoyaient l'interdiction des heures supplémentaires, mais dans la pratique il est difficile à une entreprise de s'en passer, car certaines commandes peuvent être pressées, des retards imprévus nécessitent, pour éviter une livraison tardive, un effort particulier. Enfin, sans présenter un caractère saisonnier, des professions comme le tissage sont parfois obligées à une production accrue sur une période brève. Un tissu à caractère saisonnier, s'il a beaucoup de succès, doit être livré très vite, car la saison passée il est sans valeur. Or des heures supplémentaires furent rigoureusement refusées par la main-d'œuvre française de 1936 à 1938. Dans certains cas il y eut même refus de travailler en compensation de fêtes chômées (cas général dans le bâtiment).

Les répercussions étaient importantes, non seulement pour la profession directement touchée où des ventes pouvaient être manquées par suite de l'impossibilité de les livrer vite, mais aussi parfois pour d'autres professions qui pouvaient se trouver privées de matières premières

nécessaires à leurs fabrications par suite de la baisse de la production d'autres professions. Ce fut le cas dans les fonderies en 1937, le travail dut être plusieurs fois ralenti en raison de la pénurie de charbon, tandis que les mineurs refusaient d'exécuter des heures supplémentaires ou même de récupérer les jours chômés. Les conséquences furent aussi très dures pour le bâtiment qui ne peut prévoir un travail régulier sur les chantiers soumis aux intempéries et dont le prix de revient dépend de la durée d'un chantier. Les ouvriers, contre leur propre intérêt, ne voulaient pas accepter d'heures de remplacement.

Le 2 mai 1938 le gouvernement pris des décrets permettant sous certaines conditions les heures supplémentaires, mais les conditions étaient telles que dans les principaux cas il y avait une surcharge importante et les entreprises aimaient mieux renoncer aux heures supplémentaires. Il était, en effet, nécessaire de renoncer à débaucher du personnel pendant un délai de deux mois, or certaines industries, comme le textile, souffrant de la crise et pratiquant le short-time ne pouvait pas s'engager à maintenir 40 heures par semaine, les ouvriers au travail; il eut fallu, ce qui était impossible, que le bénéfice des heures supplémentaires fut tel, qu'il permit de rémunérer du personnel sans emploi.

Enfin dans les cas où les syndicats ouvriers ne s'opposèrent pas à leur exécution, les heures supplémentaires durent être payées au dessus du tarif normal, une majoration de 25 % fut appliquée en principe, la main d'œuvre était déjà très augmentée, une nouvelle hausse de 25 % était difficile à supporter par le prix de revient. Par exemple en mai 1938 l'indice de la main d'œuvre dans la métallurgie

de la région parisienne par rapport à 1930 était de 174,5 sans les charges sociales et de 186 en tenant compte des charges sociales nouvelles et intervenues depuis 1930. Le prix des heures devant être majoré de 25 % pour les deux premières l'indice passait pour ces heures à 232,5 et pour les suivantes (majoration de 33 %) à 248. Le prix du travail aux pièces se trouvait majorer dans les mêmes proportions, lorsque pour l'exécuter l'ouvrier devait effectuer des heures supplémentaires (convention de la métallurgie parisienne du 4 mai 1938, art. 25).

On a prétendu que la dévaluation avait fait disparaître les conséquences de la hausse du coût de la main-d'œuvre car si l'on essaie de calculer ce coût, non plus en francs papiers mais en francs définis par la loi monétaire de 1928, on arrive à des résultats différents. Notre unité monétaire a en effet fléchi dans des proportions considérables et l'évolution du coût de la main-d'œuvre, exprimée en francs définis par la loi de 1928, se traduit par une diminution. Seulement pour apprécier le résultat de ce calcul, il convient de se souvenir que pour se mettre au niveau des prix de nos concurrents étrangers, nous aurions dû baisser les taux de salaire de 40 % sur la base de 1930 la plupart des autres pays industriels ayant une monnaie dévaluée dans cette proportion et des taux de salaire de même ordre qu'en 1930, en les exprimant dans chacune des monnaies papier.

Dans les mines le gain moyen d'un ouvrier par jour de travail a été de 60,76, durant le premier semestre de 1938, et, pendant ce semestre, le cours moyen du franc-papier exprimé en francs-1928 est de 2,21, ce qui donne à ce mineur un gain journalier de 27,50. La seule loi

sociale ayant des conséquences sur cette somme est celle des congés payés, son incidence dans les mines étant de 4 % approximativement nous arrivons à un coût de 28,60. La nouvelle journée est, en effet, rémunérée d'après la loi de 40 heures et comprend les allocations familiales. Quant aux autres charges de la main-d'œuvre, elles existaient déjà et sont proportionnelles au gain du mineur. Nous n'avons à tenir compte que de la participation au charbon des retraités, soit un supplément de 0,15 %, ce qui nous donne au total 28,65. Le salaire de ce mineur était de 40,07, il a donc baissé de 28,50 %. Quand au rendement, il est en 1938 supérieur de 22 % à celui de 1930. Le coût de la main-d'œuvre a donc réellement baissé de 40 %. Mais en appliquant le même calcul au prix moyen du charbon sur le carreau de la mine, on trouve qu'il a fléchi d'un pourcentage supérieur bien que pour le matériel et les autres dépenses les houillères ne bénéficient pas d'une réduction de 40 %.

Pour l'ouvrier métallurgiste parisien, son taux de salaire a atteint en moyenne 176 en mai 1938, à la même époque le franc-1928 vaut 2,37 francs-papier; le taux de salaire moyen du métallurgiste parisien est donc à 74,44 par rapport à 1930. Il est difficile de préciser son rendement; mais avec le deuxième salaire (charges sociales) le coût de la main-d'œuvre est à l'indice 198,3 ou en francs-1928 à l'indice 83,6.

MINES DE HOUILLE

INDICES DES SALAIRES NOMINAUX JOURNALIERS,
DES SALAIRES GLOBAUX, DE LA VALEUR DE LA PRODUCTION
ET DU COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR TONNE-MARCHANDE
(en francs papiers et francs - 1928)

Base : 100 en 1930

ANNÉES	VALEUR de la production		MONTANT des salaires globaux		SALAIRE nominal journalier (mineur du fond)	COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (par T.-march.)	
	frs- pap.	frs 1928	frs- pap.	frs 1928		Fr. pap.	Fr. 1928
1928	85,4	—	85	—	83,8	89,8	—
1929	97,8	—	92,3	—	92,8	91,1	—
1930	100	—	100	—	100	100	—
1931	82,4	—	85,8	—	96,6	93,2	—
1932	67,5	—	67,3	—	89,2	80,9	—
1933	63,4	—	63,2	—	88,3	73,1	—
1934	62	—	62,9	—	88,8	70,7	—
1935							
(1er sem.)	59,2	—	59,4	—	88,5	69,2	—
1935							
(2e sem.)	60,1	—	59,8	—	88,5	69	—
1936							
(1er sem.)	61,6	—	60,4	—	89,7	69,8	—
1936							
(2e sem.)	65,7	—	76,3	—	105,9	93,6	—
1937							
(1er sem.)	81,9 - 55,8		88,3 - 60,2		129	107,6	76,8
1937							
(2e sem.)	92,6 - 49,8		97,2 - 52,3		140,6	115,6	62,1
1938							
(1er sem.)	—	—	—	—	151,6	123,2	58,3

Dans l'industrie textile, le trieur dans plusieurs usines de la région de Roubaix-Tourcoing était payé, en 1930, à raison de 4 frs 40 l'heure, avec les assurances sociales, la taxe d'apprentissage et le coût de l'assurance contre les accidents, son travail coûtait 4 frs 62, le même ouvrier était payé en septembre 1938 à raison de 6,40 de l'heure et le prix de son travail en y comprenant les charges sociales diverses était de 7,30. Le cours du franc de 1928, par rapport à celui du franc papier, ayant peu varié de mai à septembre en gardant 2,37, on voit que le prix du travail de cet ouvrier a baissé de 30 %. Ici la baisse est d'un ordre suffisant pour mettre du point de vue main-d'œuvre notre industrie lainière en situation de reprendre la concurrence avec l'étranger.

Dans l'industrie cotonnière des Vosges une étude estimait la part de la main-d'œuvre dans le prix de revient par kilog de fil à 1 fr. 18, en mai 1936; et à 2,76 en septembre 1938; en faisant le même calcul que pour l'industrie lainière nous avons comme coût actuel de la main-d'œuvre 1,16; il n'y aurait donc eu qu'une faible baisse de 1936 à 1938, mais l'estimation faite appelle de grandes réserves, les coefficients de hausse du personnel subalterne ayant été appliqué au personnel dirigeant. On ne trouverait dans ce cas qu'un fléchissement de 15 % sur 1930.

Certains constatent donc que la hausse violente du coût de la main-d'œuvre en francs-papier a pu être compensée par la baisse de notre monnaie et que malgré les avantages sociaux qu'ont obtenu les ouvriers la main-d'œuvre a une rémunération diminuée par rapport celle de 1930.

Il convient de souligner l'erreur d'un tel raisonnement

qui isole le coût de la main-d'œuvre de l'ensemble des prix du pays. Toute dévaluation entraîne un abaissement, au moins momentané, de la valeur d'un produit ou d'un service, si on veut l'exprimer par rapport à une monnaie fixe. Si l'on calcule le coût de la main-d'œuvre en francs 1928 c'est l'ensemble de tous les éléments du prix de revient qu'il faut exprimer suivant cette monnaie et l'on voit alors que la main-d'œuvre joue dans le prix de revient un rôle plus important depuis les réformes de 1936. La comparaison du coût de la main-d'œuvre dans les mines avec la valeur de la production charbonnière est formelle à cet égard.

CHAPITRE V

EFFETS D'UNE HAUSSE DU COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LES AUTRES ELEMENTS DU PRIX DE REVIENT

Le prix de revient d'un objet est l'ensemble de ce qu'il a coûté pour être mis en état d'être vendu. Or, dans la plupart des cas, le prix de vente est établi avant que la fabrication ne soit achevée, souvent même alors qu'elle n'est pas commencée, on ne peut donc que prévoir les dépenses et non pas en faire le relevé. Ce n'est qu'après une longue période de fabrication et si les conditions économiques demeurent constantes, que l'on peut savoir quel est le prix de revient d'une fabrication. Comme, à ce moment, il peut être constaté que les estimations d'origine étaient insuffisantes ou erronées, c'est sur la vente à venir qu'il faut répartir les conséquences de ces insuffisances ou de ces erreurs. En fait, ce n'est qu'une fois la fabrication terminée, et la vente arrêtée, que l'on pourra savoir quel est le prix de revient de chacun des articles fabriqués. Il serait donc plus logique d'appeler, au cours

d'une fabrication, le coût supposé de chaque article « prix de prévision » (1).

Il y a plusieurs façons de calculer ce prix de prévision. On peut compter tout ce qu'un objet a coûté à fabriquer ou seulement, parmi les dépenses engagées, celles qu'il est raisonnable d'imputer à cet objet. Une machine achetée pour la fabrication d'un article ne doit pas être imputée sur le premier article fabriqué; il est logique de supputer le nombre d'articles qu'elle doit façonner et faire contribuer également chacun d'eux au paiement du prix de la machine. C'est ainsi que l'on établit le prix d'imputation rationnelle.

Dans la plupart des usines modernes, il y a plusieurs genres de fabrications, suivant la façon dont on impute les charges de l'usine sur chacune d'elles, on diminue ou on accroît le prix de revient de chacun des éléments d'une fabrication. Il a été montré que des concurrents peuvent se ruiner simplement parce que leur prix de revient sur deux genres de fabrication sont établis d'après des méthodes différentes (1).

Dans les discussions qui s'élèvent sur l'influence d'un élément du prix de revient, sur l'ensemble de ce prix, le plus souvent il y a une différence de méthode qui permet avec des raisonnements également logiques, d'aboutir à des conclusions très éloignées l'une de l'autre.

L'établissement scientifique du prix de revient a été recherché et les études faites sur cette question distinguent

(1) Lieutenant-Colonel RIMAILHO, *Etablissements des Prix de Revient*. (Rapport à la Commission Générale d'Organisation Scientifique du Travail de la C. G. P. F.)

(1) A. DETÈUF : *Le Problème des Prix de Revient*, pp. 8 et 9.

trois groupes principaux de dépenses à imputer sur le prix de vente d'un article:

a) *Les dépenses d'usine:*

C'est-à-dire la main d'œuvre d'exécution, sa surveillance et sa direction;

Les fournitures nécessaires à la fabrication, les frais de manutention et magasinage des fournitures et fabrication;

Le loyer de l'usine;

Le loyer de l'argent nécessaire à la fabrication;

Les amortissements de matériel;

Le prix de la force utilisée, de l'eau, du gaz, de l'électricité.

Les impôts frappant la fabrication.

b) *Les dépenses commerciales:*

Loyer de l'argent immobilisé par la vente des produits;

Publicité;

Frais de vente.

c) *Les dépenses d'établissement et d'entreprise:*

Intérêts du capital;

Frais de direction;

Frais d'études;

Patente et impôts d'entreprise.

Deux problèmes se posent sur la répartition de ces dépenses. Dans quelle proportion chacune d'elles affecte-t-elle un article fabriqué par l'entreprise? et quelle influence auront sur l'ensemble les variations d'une d'entre elle?

Le premier problème est résolu par le chef d'entreprise seul, mais le second ne dépend pas seulement de ses conceptions sur le prix de revient, ainsi les impôts sont fixés par l'Etat et le coût de la main d'œuvre est lié aux taux de

salaires qui se discutent entre tous les chefs d'entreprise et tous les ouvriers d'une même profession dans le système actuel.

L'influence que peut exercer une variation de taux de salaire intéresse la collectivité, car si une industrie ne peut subsister, sa disparition aura des conséquences qui peuvent amener une intervention de l'Etat soit pour modérer des prétentions ouvrières excessives et qui vont contre l'intérêt des salariés puisqu'elles aboutissent à supprimer du travail, soit pour prendre des mesures propres à faire vivre la profession par une protection douanière ou un appui financier, au cas où elle subirait les effets d'une concurrence étrangère ou des difficultés d'un ordre tel qu'elle ne pourrait pas assurer un taux de salaire suffisant à son personnel.

Les entrepreneurs et les ouvriers ne présentent pas le problème de la même façon. Quand les ouvriers réclament une augmentation de taux de salaires ils font remarquer que le taux en cours ne leur permet pas de vivre et que le patron peut faire des concessions sur ses bénéfices. Ils ajoutent que la répercussion de la hausse de taux qu'ils demandent sera très faible aussi bien sur le prix de revient que sur le prix de vente. Pour le démontrer, ils établissent le nombre d'heures qu'ils consacrent à une fabrication et montrent le peu d'importance que joue l'accroissement de salaire par rapport au prix de vente de cette fabrication. Sans discuter ici la justesse ou l'erreur de leur argument en ce qui concerne la possibilité de réduire les bénéfices patronaux, il faut remarquer que leur raisonnement est généralement faussé par la négligence de certains faits. Tout le travail qu'ils exécutent n'est pas parfait; or,

s'ils peuvent en un certain temps exécuter une fois un ouvrage, ce n'est pas sur ce cas qu'il faut calculer les répercussions possibles d'une hausse mais sur la durée moyenne de la fabrication. Le taux de salaire une fois fixé, et le rendement moyen connu, ce n'est pas non plus la valeur absolue déterminée par l'écart des deux taux de salaire qui va donner la hausse; il y a toutes les charges sociales proportionnelles aux salaires distribués qui vont croître. Enfin le chef d'entreprise ne peut ignorer que les réclamations ouvrières vont déclencher toute une série de demandes de la part des autres fractions du personnel.

Limitée à une maison ou une profession la discussion peut toujours conclure à une hausse des taux de salaires que les patrons essaient de récupérer sur la clientèle. Les ouvriers ne sont pas très intéressés par l'influence que leurs demandes peuvent avoir sur les prix de vente. Le bénéfice que leur procure la hausse des taux de salaire ne peut jamais être absorbé par celle des produits qu'ils fabriquent même s'il en sont consommateurs. Mais, en 1936, toutes les professions se sont trouvées en même temps devant des demandes d'augmentation de taux de salaires, tous les produits de consommation ont donc subi la répercussion de la hausse de la main d'œuvre et les salariés ne pouvaient pas avoir de bénéfices, si cette hausse était proportionnelle à leurs propres augmentations de revenus.

Les syndicats ouvriers ont présenté la question de telle façon que la hausse semblait devoir être faible, les milieux patronaux ont soutenu qu'elle ne pouvait être inférieure à celle du coût de la main d'œuvre et que les salariés ne pourraient, avec les revenus qui leurs seraient assurés par les nouveaux taux de salaires, maintenir le niveau de vie

qu'ils avaient avant 1936, parceque certaines augmentations subies par les entreprises ne leur profiteraient pas sous forme de revenus disponibles.

La thèse ouvrière consiste à répartir les éléments du prix de revient suivant deux parties: la première comprend des éléments fixes, la seconde des éléments dont l'importance en valeur absolue croît avec la production. Cette classification, moins savante que celle proposée par les milieux patronaux, répond mieux aux recherches sur l'influence d'une augmentation du coût de la main d'œuvre.

Les éléments du prix de revient sont ainsi répartis:

- 1° Eléments fixes: . . Intérêts du capital engagé;
Loyer des usines et locaux;
Amortissements;
Frais de direction;
Entretien du matériel;
Certains impôts (patente, etc.)
- 2° Eléments mobiles: Matières premières;
Frais de main d'œuvre de la
production;
Capitaux d'appoint nécessaires
à la production et à la
vente;
Impôts (taxe à la production,
impôts sur les bénéfices, etc.)

L'importance, en pourcentage, de chacun des éléments ci-dessus va varier avec la plus ou moins grande quantité de produits fabriqués. Plus la fabrication sera faible, plus les éléments fixes en grèveront chaque article, au contraire, quand elle va s'accroître, le rôle de ces éléments va diminuer sur le prix de chaque article. Il peut donc se faire

qu'une main d'œuvre rémunérée suivant des principes donnant à chaque ouvriers un revenu supérieur permette un prix de revient plus bas, si l'augmentation des taux de salaires provoque un accroissement de la demande donc par répercussion de la production.

En 1936 on estimait que l'ensemble de la production industrielle française travaillait très au-dessous de sa capacité, les frais de main d'œuvre étant augmentés de 35 %, suivant la C.G.T., la plus forte partie de cette hausse serait compensée par la diminution sur chaque produit des fraix fixes. L'indice de l'activité industrielle étant tombée de 127 à 100 entre 1928 et 1936, la hausse des frais fixes était de 30 %, sa diminution permettrait de récupérer la majeure partie de l'incidence d'accroissement du coût de la main d'œuvre et le reste, disait-on, serait supporté par les patrons qui devraient réduire leurs bénéfices d'exploitation.

A cette argumentation, les patrons ont répondu qu'ils n'avaient pas à leur disposition les crédits nécessaires pour développer leur production immédiatement, en supputant la consommation nouvelle, donc que la hausse immédiate du coût de la main d'œuvre devrait être supportée par les prix de vente, puis, après le déclenchement de l'expérience, ils soulignèrent que les répercussions de la hausse des taux de salaires, qu'ils avaient acceptée sous la pression des circonstances, étaient générales et ne se limitaient nullement à la partie mobile des dépenses.

M. Duchemin, dans une conférence, exposait que les frais de main d'œuvre d'une entreprise ne représentaient qu'une partie des frais de main d'œuvre influançant la fabrication de cette entreprise. Reprenant, article par article, le prix de revient décomposé suivant les deux parties

fixes ou mobiles, il établissait que chaque élément subissait une augmentation presque proportionnelle à l'accroissement du coût de la main d'œuvre.

La répercussion ne jouait pas sur l'intérêt du capital engagé, mais elle influençait tous les autres chapitres de dépenses dites fixes.

- 1° Loyer des usines: Les propriétaires étant contraints de payer plus cher les réparations ou constructions, élèveront les loyers.
- 2° Amortissements: Le remplacement des machines doit être prévu, or elles vont subir une hausse, il faut donc élever l'amortissement.
- 3° Frais de direction: Les employés de bureau avec l'appui sympathique des ouvriers ont demandé à profiter du mouvement de hausse générale, ils constituent une main d'œuvre. Le personnel de direction, de surveillance constitue également des frais de main d'œuvre et sa rémunération sera accrue.
- 4° Entretien du matériel: Ce poste dépend exclusivement du coût de la main d'œuvre.
- 5° Impôts: L'Etat, en soutenant les demandes de salariés vis-à-vis du patronat, s'est presque engagé à accepter les revendications de ses fonctionnaires les impôts seront donc augmentés.

Parmi les éléments mobiles, la main d'œuvre est augmentée, mais les autres subissent également une hausse:

- 1° Matières premières: Pour les obtenir il faut de la main d'œuvre qui coûte plus chère, les transports sont aussi plus élevés puisqu'ils doivent payer plus cher leur personnel.
- 2° Capitaux d'appoint: Leurs détenteurs étant plus solli-

cités seront plus exigeants; en outre ils ne s'obtiennent que par l'intermédiaire des banques où la main d'œuvre est augmentée. La plupart des frais bancaires proviennent des appointements du personnel.

En conclusion M. Duchemin a estimé à 70 % au minimum l'importance de la main d'œuvre dans toute fabrication (1). En reprenant les chiffres de la C.G.T., il établissait qu'une hausse du coût de la main d'œuvre de 35 % provoquerait une élévation des prix de vente de 25 %, les patrons se contentant des profits très réduits qu'ils avaient en 1935. Comme, en suivant le plan primitif de la C.G.T., les salariés ne devaient en aucun cas bénéficier d'une hausse supérieur à 15 %, ils se trouveraient avec un niveau d'existence inférieur à celui dont ils jouissaient avant les réformes sociales.

En reprenant les chiffres de M. Duchemin on arrive, rien que pour maintenir le niveau de vie des salariés, à des indices d'augmentation qui dépassent les hausses possibles, (il faudrait augmenter les taux de salaires établis par les conventions collectives, de 90 %, ce qui représente une hausse de 100 à 208 sur les taux pratiqués en mai 1936). Cette argumentation soulignait la grave erreur faite par les organisations ouvrières qui avaient négligé toutes les répercussions incidentes et avaient traité le problème posé comme s'il ne s'agissait que d'une demande limitée à une seule profession, alors qu'il était réellement question d'une modification nationale dans l'établissement

(1) M. Spinasse, ministre de l'Economie Nationale (juin 1936, juin 1937) donnait également ce pourcentage dans une séance du Sénat, mais comme un maximum, une enquête de l'Association Nationale des Sociétés françaises par actions a conclu à 67 % de main d'œuvre.

des taux de salaires, pour laquelle il n'était plus possible de maintenir la division du prix de revient en dépenses fixes et dépenses mobiles.

Les syndicats avaient l'excuse de ne jamais avoir demandé de 1932 à 1936 ce que les travailleurs ont obtenu par les accords Matignon. Si la C.G.T. a défendu le principe de la semaine de 40 heures et le taux de salaire minima ou les congés payés, elle n'avait pas lié la solution de ces questions à une hausse des taux de salaire de l'employeur de celle obtenue, et elle ne prétendait pas imposer la réalisation de ces mesures sans une période transitoire. Les dirigeants ouvriers ont du justifier la position que les événements leur imposaient de prendre et, en fait, ce n'est qu'après plusieurs mois de réflexions et un début d'application des réformes, que les représentants patronaux leur ont signalé l'importance de leur erreur.

Mais l'argumentation utilisée tombe dans l'excès contraire, on ne peut considérer comme partie de la main d'œuvre, au même titre, le concours donné à une entreprise par un employé supérieur, comme un directeur d'usine ou un ingénieur d'un bureau d'études et un ouvrier. On doit aussi considérer le gain de chaque fraction du personnel. Si on les augmente toutes dans la même proportion, on ne répond pas du tout aux demandes ouvrières, car, alors, on se borne à changer la valeur de l'ensemble des prix, on ne répartit pas mieux les ressources. Quand on accorde un avantage aux classes ouvrières, il est nécessaire de réduire les conditions de vie des autres catégories sociales. Certaines peuvent se défendre mieux et toutes peuvent ne pas supporter, dans les proportions identiques, la répartition des sacrifices globaux correspondants aux

bénéfices obtenus par les classes ouvrières, mais aucune catégorie ne peut se considérer comme devant être épargnée.

On ne peut donc pas soutenir que les organes de direction et de surveillance doivent bénéficier d'une hausse proportionnelle à celle du coût de la main d'œuvre productrice (1).

Une hausse des loyers n'est pas non plus à compter, car les commerçants et industriels sont protégés contre elle, par la loi sur la propriété commerciale qui s'oppose à la détermination du loyer d'après l'évolution générale de l'économie, lorsque celle-ci est orientée à la hausse.

Si l'Etat doit augmenter ses fonctionnaires, ce ne peut être dans une proportion identique à celle de l'ensemble des ouvriers d'usine, car, en 1936, les fonctionnaires bénéficiaient d'avantages importants sur les autres catégories de travailleurs salariés et il n'y a aucune raison pour qu'une catégorie sociale soit toujours avantagée sur une autre d'après une estimation invariable. L'incidence, de ce seul fait, ne peut jouer beaucoup sur les impôts, d'autant plus qu'une fraction de ceux-ci payaient les arrérages des rentes et que ces arrérages ne pouvaient être augmentés dans les proportions du prix du travail. Mais il y a eu une hausse des impôts provoquée par les nécessités du réarmement. Les matières premières ne devaient pas toutes subir la hausse représentant la répercussion de l'augmentation du coût de la main d'œuvre, parce qu'il en est qui sont importées

(1) En fait, la hausse n'a pas été proportionnelle mais elle a contribué à l'augmentation des prix, car si le pourcentage était plus faible les salaires sur lesquels il jouait, étaient très élevés par rapport à ceux de la main d'œuvre productrice.

et que le mouvement social de 1936 était limité à la France, la hausse qui s'est produite dépendait de la dévaluation, évènement indépendant des accords Matignon. Quand aux capitaux d'appoint, leur abstention fut provoquée plus par la crainte de la dévaluation monétaire, que par le désir d'avoir une rémunération supérieure pour profiter des demandes de concours des producteurs. En effet le marché des capitaux est d'un caractère international et si l'intérêt à court terme avait augmenté en France, uniquement par suite de la demande de la production, une arrivée de capitaux étrangers, désireux de profiter de ces conditions rémunératrices, se serait produite et l'équilibre aurait été vite rétabli. Mais en concomittance avec la hausse du coût de la main d'œuvre, il y avait une crainte justifiée de voir des manipulations monétaires. C'est surtout pour cette raison que le taux de l'intérêt a monté. Les nouveaux taux de salaires minima fixés dans les établissements de crédit, n'ont pas eu une grosse influence parce qu'ils ne concernaient que le personnel tout à fait subalterne, garçons de bureau, femmes de services, ces maisons n'ont aucun minima pour leurs employés qu'elles peuvent rétribuer aux mêmes taux que leurs subalternes.

Enfin il est illogique de vouloir introduire dans le prix de revient une hausse quelconque sur les amortissements. Le compte d'amortissement est un compte de capital qui ne peut être modifié quand à ses règles comptables. Une machine achetée et prévue comme devant être amortie en 10 ans ne peut être augmentée de valeur au cours de son existence dans l'entreprise. Elle ne peut pas non plus être diminuée. Les dirigeants des différentes entreprises ont raisonné ainsi pendant la période de 1930-1936, aucun

n'a diminué l'importance des amortissements sous le prétexte que le matériel pouvait être remplacé à meilleur compte. Lorsque le remplacement du matériel avait lieu et qu'il restait, du fait de l'importance des sommes investies au compte d'amortissement, un solde créditeur celui-ci était considéré comme une fraction de capital qui, n'étant plus nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, pouvait être remboursé. Dans la période qui suivait les lois de 1936, le système s'imposait, lors du remplacement du matériel il eut fallu, si les amortissements s'étaient révélés à ce moment insuffisants, procéder soit à une augmentation de capital, soit à un appel à un compte de provisions que les entreprises pouvaient créer dans le but de faire face aux exigences éventuelles de la situation future. Mais incorporer, dans leur prix de revient, une augmentation du fait des amortissements exceptionnels auxquels elles ont procédé, durant les exercices qui ont suivi le vote et l'application des lois sociales de 1936, est un procédé contraire aux règles de l'amortissement.

On peut se demander ce qu'il adviendrait de ces amortissements exceptionnels si une baisse se produisait; il est peu probable que les entreprises en fassent bénéficier les membres de leur personnel ou leur clientèle, ce sont donc des bénéfices éventuels qui ont été constitués par cette méthode de comptabilité. Lors de la stabilisation de 1928, l'administration fiscale avait envisagé de procéder à une réestimation de l'actif des entreprises (ce qui avait eu lieu en Belgique) mais les différentes associations françaises ont protesté et soutenu que des immobilisations ne pouvaient être réévaluées en raison de leur caractère, et cette opinion fut reconnue juste à cette époque.

Il faut admettre que la main d'œuvre a une influence sur les postes du prix de revient, mais cette influence ne peut être absolue et jouer sur tous d'une manière uniforme, quelle que soit la cause de l'élévation du coût de la main d'œuvre; ce qui reviendrait à dire que seule la main d'œuvre sert à la fabrication et condamnerait le système actuel basé sur la participation du capital à la production. Si, en effet, tout provient de la main-d'œuvre et doit varier avec elle, sans aucune correction possible, on peut dire que le rôle du capital est nul.

Dans les réformes de 1936, il faut distinguer deux causes principales de la hausse du coût de la main-d'œuvre : la loi des 40 heures et l'élévation des taux de salaires. La loi des 40 heures a des conséquences particulières, parce qu'elle aboutit souvent à abaisser, sans possibilité de correction, la capacité de production de l'usine de 16,66 % et s'oppose, ainsi, à la justification adoptée pour toutes les autres réformes, qui est le développement de la production. En effet une usine travaillant 48 heures ne pourra engager du personnel pour effectuer 8 heures supplémentaires. Il n'est pas toujours aisé de renforcer le personnel de 20 % (1), car, dans aucune profession le chômage en France n'avait atteint cette proportion. De plus, il faudrait mettre du matériel à la disposition de ce personnel supplémentaire. Le travail par équipes successives n'est pas toujours possible, souvent, en outre, c'est une cause de dépenses supplémentaires. Il eut donc fallu que l'industrie française augmente, d'un seul coup, son outillage

(1) La baisse de la production est de 16,66 % mais il faut augmenter le personnel de 20 % parce que le nouveau personnel embauché ne fait lui-même qu'une semaine réduite.

de 20 %; on ne pouvait songer à réunir les capitaux nécessaires à cette opération ni l'exécuter rapidement. La loi des 40 heures agit donc comme une loi de réduction de la production industrielle optimum de l'industrie française. Cette production était très loin, en 1936, de ce point optimum. On pouvait donc, très légitimement, pour ne pas continuer de voir des ouvriers en chômage réduire la durée d'emploi de chacun d'eux, mais la loi n'a pas pris la précaution de distinguer entre les professions qui pourraient faire face à cette réduction de travail et celles qui ne le pourraient pas. Enfin, en fixant la durée du travail sur une semaine, on rendait souvent plus difficile la répartition du travail, car toutes les industries n'ont pas un travail régulier et 6 semaines de 40 heures ne sont pas toujours équivalentes à 5 semaines de 48 heures pour une entreprise comme l'arithmétique le fait croire. L'incidence indirecte, discutable sur certains éléments, alors qu'il s'agissait de la rétribution de la main-d'œuvre, joue complètement ici sur la base des 48 heures, une machine dont on attendait 10 ans de travail, pouvait donner 24.000 heures de fabrication, avec les 40 heures elle ne donne plus, dans la même période, que 20.000 heures de travail (1). On est donc forcé d'élever l'amortissement de son prix primitif de 20 %.

Pour justifier les 40 heures on a dit qu'en divisant le nombre d'heures de travail (obtenu par le contrôle des établissements occupant plus de 100 salariés) par le nombre des travailleurs, on trouvait à peu près 40 heures. Mais

(1) On ne peut pas dire qu'à ce régime elle durera 2 ans de plus car à notre époque un industriel est souvent obligé de renouveler son matériel pour suivre ses concurrents et non pour cause d'usure,

il est étonnant que ceux appliquant ce système, n'aient pas remarqué que, pour une même semaine, ils considéraient en bloc des ouvriers du bâtiment occupés 48 heures, ceux des produits chimiques qui effectuaient en moyenne 46 heures, le textile où l'on n'en faisaient plus que 32, etc. Un chômeur du bâtiment ne peut aller remplacer un métallurgiste ni un ouvrier du textile compléter sa semaine avec un travail dans une autre industrie. L'année de 2.000 heures était une idée plus féconde, mais proposée trop tard elle ne put être examinée.

La réduction de la durée du travail aurait demandé à être appliquée avec toute la prudence, mise, par exemple, en Australie lors de modifications dans les conditions de travail. Chaque profession est un cas particulier, et c'est ce cas qu'il convient de résoudre. L'intervention des pouvoirs publics est alors plus fructueuse, et chaque solution plus réfléchie. En 1919, les patrons protestèrent violemment contre la loi de 8 heures, en affirmant que « au moment où elle était introduite le travail était particulièrement abondant ce qui aurait du conduire à attendre une période plus favorable » (1); en 1936, ils affirmaient que l'on ne pouvait songer à restreindre le travail dans une période de crise où la consommation était trop faible pour supporter la moindre hausse (2). En rapprochant ces deux argumentations, on peut se demander quand une réduction de travail peut être envisagée. Cependant les patrons ont fini par s'adapter à la journée de 8 heures et les ouvriers par accepter des modalités d'applications

W. L.

W. L.

(1) A. François PONCET et Emile MIREAUX, *La France et les 8 heures*.

(2) Discours de MM. Lambert-Ribot et Gignoux à Genève en 1933,

raisonnables de la loi du 23 avril 1919. On peut presque reprendre pour la loi de 40 heures ce que dit, avec le recul du temps, M. Belin de la loi de 8 heures (en 1937) : « On ne se préoccupait pas tellement de considérations économiques. On ne s'inquiétait pas de savoir si les circonstances étaient favorables ou défavorables au point de vue économique. La seule préoccupation du gouvernement à cette époque était d'apaiser immédiatement cette colère grandissante que l'on sentait monter. Là se trouve la raison principale de la loi de 8 heures. Mais là aussi se trouve l'explication de tous les défauts de cette loi » (3).

C'est aussi en raison d'une situation, devant laquelle on a renoncé à se préoccuper des considérations économiques et des circonstances, que l'on a adopté la loi de 40 heures.

Or, si le développement du machinisme justifie une certaine réduction du travail, celle-ci devient de plus en plus difficile et nécessite des efforts d'adaptation qui demandent du temps. La journée de 12 heures de la loi du 9 septembre 1848, qui fut respectée surtout à partir de 1883 (lors de la création du corps des inspecteurs du travail chargé de veiller à l'application de cette loi), fut facilement appliquée, la journée de 10 heures de la loi du 30 mars 1900 provoqua déjà des difficultés d'application; avec les 8 heures et surtout la semaine des 40 heures on devait avoir des difficultés encore accrues, aucune de ces réformes n'a été rigoureusement étudiée, préalablement à sa promulgation. Les 40 heures réduisaient la capacité de production des entreprises, et les obligeaient

(3) R. BELIN, *La Semaine de 40 heures et la réduction du travail*, p. 7.

à augmenter, presque dans la même proportion que le coût de la main-d'œuvre, l'ensemble de leurs prix de revient.

La hausse des taux de salaires qui eut lieu, à la suite de l'élaboration des conventions collectives, avait un caractère différent. Elle ne frappait que la main-d'œuvre de production et, comme il s'agissait, pour la première fois, de modifier la répartition du profit en élevant la part des ouvriers, son influence sur les prix — en admettant que les bénéfices demeurent intacts — aurait dû être très limitée. Mais il n'a pu en être ainsi car toutes les autres catégories sociales ont réagi aussitôt. Le personnel de direction a exigé des avantages correspondants à ceux du personnel producteur. Souvent ce personnel n'avait pas subi de diminution ou n'avait supporté qu'une diminution très faible; il n'en voulait pas moins une augmentation. Les fonctionnaires réduits seulement de 10 % étaient plus avantagés que les ouvriers, même après la fixation des nouveaux taux de salaires par les conventions collectives, ils n'en réclamaient pas moins l'élévation de leurs traitements. On ne voulut pas se rendre compte, dans les différentes classes de travailleurs, que les hausses de taux de salaires étaient provoquées par la situation des ouvriers qui, à la suite du short-time, avait un salaire hebdomadaire insuffisant que l'on cherchait à relever par l'intermédiaire du taux de salaire. Toutes les catégories réclamèrent une élévation de leurs revenus et le résultat fut que le personnel producteur n'a plus, dans l'ensemble, qu'un bénéfice minime, alors qu'il croyait obtenir un indiscutable avantage de ce mouvement social, parce qu'il avait négligé ce fait que toutes les autres catégories de

travailleurs le lui retireraient, sans se déclarer contre lui mais en demandant un avantage proportionné pour elles. Toutes les catégories ayant obtenu quelque chose l'ordre de grandeur a changé mais les proportions sont restées presque les mêmes.

Les industriels ont aussi fait remarquer qu'ils avaient à faire face à une autre source d'augmentation du prix de revient. Si leur affaire était bien équilibrée en 1936, ils avaient un capital leur permettant d'assurer une certaine fabrication, cela comportait la nécessité de payer le personnel avant de recevoir des clients une traite escomptable. Or, la hausse des taux de salaires et celle du salaire d'épargne représentant les charges sociales, les obligeant à emprunter, soit à long terme, ce qui était pratiquement impossible en raison des manipulations monétaires de l'époque, soit à court terme. Les frais résultant de ces opérations, étaient sûrement récupérables mais devaient-ils donner lieu à un bénéfice supplémentaire pour que l'entreprise puisse les amortir ? Les entreprises l'ont soutenu, en affirmant qu'une autre solution les mettrait sous l'emprise absolue des banques. Les représentants ouvriers l'ont nié, en disant qu'il s'agissait d'un investissement supplémentaire à prélever sur les bénéfices, car il serait illogique, qu'au moment même où l'on veut réduire la part du capital dans la répartition du profit, les mesures prises aboutissent à accroître ce capital. En effet, lors de la cessation de son exploitation l'industriel aura un bénéfice, s'il a réalisé un profit suffisant pour pouvoir rémunérer son personnel, sans aucun concours malgré l'accroissement du coût de la main-d'œuvre.

La question a été étudiée dans un cas précis, dans la

métallurgie, où nous avons une hausse considérable du coût de la main-d'œuvre.

Voici la comparaison pour la région parisienne :

Coût d'un métallurgiste moyen de la région parisienne

	Mai 1936	Mai 1938
Taux de salaire.....	100	187,4
Taxe d'apprentissage ..	(0,20 %) 0,20	0,374
Assurances sociales....	(3,50 %) 3,50	(4 %) 7,496
Allocations familiales ..	(2 %) 2	(3,50 %) 6,559
Assurances accidents...	(2 %) 2	3,748
Total		205,577
Congés payés.....		(4 %) 8,223
(Incidence sur taux de salaire et accessoires)	0	
Totaux	107,70	213,800

Dans l'étude publiée sur cette question (1), on estime à 4 mois la période durant laquelle l'entreprise devra emprunter ce supplément de dépenses, mais on conclut à tort que la hausse est la différence absolue entre les prix de mai 1936 et de mai 1938, et que cette différence est à emprunter. En effet, des délais suffisants sont laissés aux entrepreneurs pour payer la plupart des charges annexes. L'emprunt est limité au supplément pour les taux de salaires et les allocations familiales. Cette diffé-

(1) *L'Usine*, 10 avril 1937 (les indications chiffrées de l'article sont différentes car, à cette époque, les coefficients de hausse n'étaient pas les mêmes).

rence est de 91,959 % du taux de salaire d'avant 1936. On peut même observer que, en réalité, une entreprise devait avoir la possibilité de payer sa main-d'œuvre à un taux supérieur à celui de 1936, puisque depuis 1930 la rémunération des ouvriers n'avait pas cessé de diminuer. Il n'y avait aucune raison pour qu'à l'égard de sa trésorerie les taux de salaires de 1936 représentent un maximum.

Une usine d'une centaine d'ouvriers en 1936 qui payait environ 100.000 francs de salaire par mois devra en payer maintenant pour la même activité 213.000, dont 91.959 sont à emprunter par mois et si l'on admet un décalage de 4 mois, entre les livraisons et les paiements, il faut emprunter : $91.959 \times 4 = 367.836$ (1), ce qui représente, à 6 % d'intérêt, environ 22.000 francs par an à récupérer ou 1,80 % du montant annuel des salaires de 1936, il y a une très légère incidence puisqu'une enquête ayant fixé de 18 à 50 % la part du coût de la main-d'œuvre dans le prix de revient des industries métalliques et métallurgiques, on arrive ainsi à une incidence de 0,9 % au maximum.

Le coût de la main-d'œuvre en augmentant a donc entraîné, par un réflexe de défense de classe, la hausse du personnel de direction, de l'entretien du matériel, pour

(1) On suppose dans l'étude que le personnel a été augmenté proportionnellement aux conséquences de la loi de 40 heures. Au capital emprunté on ajoute des frais bancaires, mais leur récupération a été admise. Il n'y a donc aucune raison de les capitaliser. D'autre part l'auteur de l'étude fait le calcul des intérêts d'après une formule appliquée à la capitalisation des intérêts de mois en mois. Cette capitalisation ne se fait que tous les trimestres.

(2) *La semaine de 40 heures, le Chômage et les Prix*, p. 52.

une part la hausse des impôts et des transports. L'application de la semaine de 40 heures provoque, en outre, une incidence sur l'amortissement du matériel.

Les capitaux engagés à titre définitif dans l'entreprise et ceux prêtés à long terme sont les seuls éléments dont le coût n'a, en aucune façon, augmenté.

L'importance de l'accroissement de ces divers éléments est discutée entre les organisations patronales et ouvrières. Les premières l'exagérant visiblement, et les secondes la niant, parfois contre toute évidence.

CHAPITRE VI

RELATIONS ENTRE LE TAUX DE SALAIRE, LE SALAIRE REEL ET LE COUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le taux de salaire étant fixé par l'accord de l'ouvrier et du patron, chacun d'eux y a trouvé longtemps les bases de ce qui l'intéressait dans ce contrat : le revenu pour l'ouvrier, le coût de la main-d'œuvre pour le patron.

La durée du travail étant connue, l'ouvrier savait quel serait son gain pendant un certain espace de temps ; comme il y avait une moyenne de rendement prévue, le patron déterminait ce que lui coûterait la production de l'ouvrier.

Le revenu de l'ouvrier n'était pas établi sur une longue période, car il suffisait qu'il reste sans travail, au cours de l'année, pour que son revenu annuel soit inférieur à ce qu'il aurait dû être d'après le taux de salaire fixé ; mais c'était l'habitude et la « morte-saison », avec tous ses inconvénients, était jugée normale. L'ouvrier dépensait irrégulièrement, car pendant les périodes de chômage il s'endettait malgré les privations qu'il subissait, et, pendant une partie de la période de travail, il devait payer les dettes contractées durant son chômage. Les profes-

sions où le chômage saisonnier était faible ou rare, étaient moins payées pendant les périodes de travail, ce qui n'empêchait pas les ouvriers de les rechercher, car ils se plaignaient de ces périodes de chômage qui leur faisaient des conditions de vie dont l'irrégularité les mécontentait. Il leur était aussi très difficile, de prévoir l'importance du chômage saisonnier dont la durée variait d'année en année, et leurs habitudes de vie ne leur permettaient pas de réserver une partie de leurs gains pour vivre pendant cette période.

Enfin l'ouvrier, qui ne pouvait vivre qu'en travaillant, acceptait les conditions d'un patron, dès que celles-ci lui permettaient de subsister; il n'était pas question de prévoir des malheurs comme la maladie, un accident de travail et la vieillesse où le travail serait impossible. L'immense majorité des ouvriers ne pouvaient pas épargner, surtout pour les ménages ayant des enfants.

Cette indiscutable constatation a amené la création d'un deuxième salaire qui est presque exclusivement composé de l'épargne ouvrière pour les cas extraordinaires. La société y trouve son intérêt, car jamais un malade ou des enfants orphelins n'ont été laissés sans aucun secours. On n'a pas créé l'assistance à notre époque, mais on l'a organisée ce qui en a augmenté le prix, puisque toute une administration doit être rémunérée, mais ce qui la rend plus efficace.

Successivement les accidents du travail, la maladie et la vieillesse ont été considérés comme ouvrant des droits non à des secours, mais à des prestations qui sont dues à l'intéressé, puisqu'il a vu une partie de son salaire retenue en vue de couvrir ces risques. Mais le taux de salaire

étant juste suffisant pour faire vivre l'ouvrier, on a constitué cette épargne obligatoire en contraignant le patron — souvent une fraction de celui-ci avait déjà accepté volontairement cette charge — à accroître le taux de salaire, le supplément n'étant pas remis à l'ouvrier.

Il n'était pas possible d'agir autrement et de donner, par exemple, un supplément de salaire à l'ouvrier pour qu'il se constitue un fond de prévoyance, outre que l'éducation nécessaire pour le mettre à part de ses revenus ordinaires lui aurait manqué, il aurait renoncé, dans les périodes difficiles, à exiger cette rémunération destinée à garantir les risques de sa vie d'ouvrier.

D'autres considérations — nationales — ont amené à mettre à la charge des entreprises deux suppléments de salaire. La disparition des ouvriers qualifiés était inquiétante pour notre industrie, or il était injuste que les patrons formant des ouvriers risquent de les voir embaucher, une fois leur instruction terminée, par leurs concurrents. Pour éviter des difficultés et des procès on n'a pas donné le droit à une indemnité pour le patron ayant formé l'apprenti si cet ouvrier ne restait pas à son service pendant quelques années, on n'a pas voulu interdire l'embauche de l'ouvrier, à la suite de son apprentissage, par un autre patron. Les syndicats ouvriers n'auraient pas, du reste, accepté ces procédés. On a réparti, entre tous, les charges de l'apprentissage. D'autre part la nécessité d'encourager la natalité a amené — sur l'initiative d'un groupe d'industriels — le sursalaire familial et sa répartition entre tous les patrons.

Toutes ces charges aggravent les conditions d'embauche d'un personnel. Le taux de salaire n'est plus qu'indicatif

du coût de la main-d'œuvre, comme on cherche toujours à établir une de ces charges proportionnellement au taux de salaire, on peut penser que la connaissance de ce taux permet d'établir rapidement le coût de la main-d'œuvre. Mais il n'en est pas ainsi, car certaines charges, comme les allocations familiales, les congés payés ne peuvent être prévues avec certitude. Les allocations familiales varient avec le nombre d'enfants du personnel qui en bénéficient; les congés payés représentent une incidence variable suivant le nombre de salariés qui y ont droit (une présence de 6 mois au moins est nécessaire) et aussi sur les variations des taux de salaires dans l'année. En effet si le taux de salaire est à 100 pendant 6 mois et à 110 pendant 6 mois ce n'est pas à raison de 4 % du salaire total qui est de 105 que les congés payés vont influencer le coût de la main-d'œuvre mais comme ils seront payés sur la base du nouveau taux soit 110 nous aurons 4,19 % (au lieu de 4 %) du salaire total.

Ces incidences ne sont pas considérables, mais elles ne peuvent être totalement négligées.

Tandis que le coût de la main-d'œuvre s'est accru du salaire d'épargne, le chômage, qui avait à peu près disparu pendant la période de 1919-1931, a reparu sous la forme soit du chômage total dont la durée est souvent fort longue soit du chômage partiel qui réduit le gain de l'ouvrier. Un ouvrier ne connaît plus, d'après son taux de salaire, de quel revenu il va disposer cela dépend de l'emploi qui lui sera réservé. On a cherché en 1936, à compenser cette diminution du travail par une hausse des taux de salaires. Une hausse des taux de salaires liée à une diminution des heures de travail va diminuer le salaire

réel. En effet le coût de la main-d'œuvre sera augmenté, donc il y aura une hausse des prix de vente, et le revenu ouvrier restant le même, le salaire réel décroît. Il faudra donc ou faire supporter à l'ouvrier cette baisse de revenu réel ou augmenter à nouveau le taux de salaire.

En particulier on a démontré (1) qu'en désignant par « h » le pourcentage d'augmentation du taux de salaire, par « a » le pourcentage de main-d'œuvre on avait, pour que le pouvoir d'achat du salarié reste identique (dans le cas de la réduction de la durée hebdomadaire du travail de 48 à 40 heures), la relation: $h = a (0,2 + 1,2 h.)$.

On a alors le tableau ci-dessous des valeurs que doit atteindre h en fonction de a :

Valeurs de h	Valeurs de a
10 %.....	31,2 %
20 %.....	45,4 %
40 %.....	57,3 %
60 %.....	64,5 %
80 %.....	68,9 %
150 %.....	75 %
∞	83,3 %

Si dans l'ensemble la production nécessitait 83,3 % de main-d'œuvre il y aurait impossibilité de rétablir le salaire réel des ouvriers à la suite de la réduction du travail.

Mais cette démonstration suppose qu'aucun sacrifice n'est possible sur les bénéfices patronaux, et que l'organisation du travail ne subira aucun changement.

En 1932, une enquête de l'Association nationale des sociétés par action concluait que 67 % des dépenses de

(1) M. RUBY, *Le Papier* (déc. 1937).

l'industrie étaient en salaires, mais ces salaires comprenaient les émoluments des directeurs et de tout le haut personnel. En prenant ce chiffre comme exact la formule étudiée nous donne une hausse de 70 %. Comme, avant la semaine de 40 heures, il y a eu des conventions collectives qui fixaient un niveau de vie nécessaire à l'ouvrier, c'est sur les taux de salaires de ces conventions collectives qu'il faudrait une hausse de 70 % pour que les ouvriers aient le niveau de vie qu'ils jugeaient nécessaire en 1936.

Mais la loi de 40 heures ne provoquera sans doute pas une telle hausse, car il est des professions — notamment toutes celles rattachées au commerce — où elle n'a qu'une incidence très faible, les heures de présence du personnel n'étaient pas toutes des heures de travail et on n'a pas constaté — non plus que dans les bureaux — la nécessité d'accroître le personnel, ce qui modifie les données de la formule signalée. La réaction des 40 heures sur la production agricole n'est pas, non plus, de même nature que sur la production industrielle.

Ce qui est certain, c'est la nécessité de retrouver l'équilibre, et l'impossibilité de parvenir à ce résultat par une baisse, puisque, à une élévation du coût de la main-d'œuvre, répond forcément une hausse des prix de vente. Mais le pourcentage de cette hausse ne peut être connu mathématiquement. L'erreur du raisonnement mathématique apparaît surtout quand il conclut qu'au-dessus de 83,3 % aucune hausse ne rendra à l'ouvrier son salaire réel primitif. Il faudrait, en effet, admettre que dans une société où 80 % des prix seraient réservés aux ouvriers, ceux-ci ne peuvent plus obtenir aucune amélioration d'existence; or si une amélioration de l'outillage se produit qui en profitera ? Condamner toute réduction de la durée du tra-

vail, ou vouloir réduire sans examen précis cette durée est, peut-être, aussi déraisonnable.

En demandant l'élévation de leurs taux de salaires, les ouvriers ne pensaient pas déclencher une hausse générale du coût de la vie, car ils supposaient que le profit était énorme et pouvait supporter un sacrifice de l'ordre de celui qu'ils demandaient sous forme d'un salaire accru. Il est évidemment difficile à un ouvrier de comprendre que les quelques francs qu'il demande en plus par jour de travail vont provoquer une catastrophe économique.

Mais, dans la répartition du profit, le total des revenus ouvriers est toujours apparu plus élevé que celui des détenteurs de capitaux. Seulement le nombre des salariés étant très supérieur à celui des capitalistes, chacun d'eux a peu de chose. On a souvent dit que les revenus des capitalistes répartis entre tous les salariés n'amélioreraient pas sensiblement leur condition. Il suffit, en effet, qu'un individu soit un peu plus fortuné que chacun des autres pour qu'il soit économiquement puissant. Dans un groupe d'hommes où chacun aurait 10.000 francs de revenus, celui qui en aurait 10.500 serait très riche, avec cet écart très faible il aura une puissance de dépense très supérieure à celle de son entourage. Jusqu'à l'égalité absolue entre tous, la plus petite différence a de grandes conséquences. C'est uniquement la différence de répartition de la part du capital et de celle de la main-d'œuvre qui crée cette idée que les ressources du capital peuvent être réduites dans des proportions considérables, parce que l'on voit l'importance des ressources de chaque capitaliste. Dans l'enquête de l'Association nationale des sociétés par action on a obtenu 10 % des ressources pour le capital et 67 % pour la

main-d'œuvre. La différence allant à l'état sous forme d'impôts divers. Il suffirait donc, si ces chiffres sont exacts, de relever les taux de salaire de 15 % pour réduire à néant la part du capital.

Or cette part est utile dans notre organisation sociale parce qu'elle n'est pas toute entière dépensée par les capitalistes. Ils en emploient une fraction en épargne et une autre en amortissements nécessaires pour le renouvellement des capitaux qui s'usent, si les intérêts du capital étaient supprimés il faudrait nécessairement prévoir le renouvellement de l'outillage, et les salariés ne profiteraient pas de cette fraction comptée cependant dans la part du capital. On ne peut pas non plus supprimer les réserves constituées par les entreprises, car ce sont ces réserves qui permettent les modifications de matériel.

Le bénéfice de chaque salarié serait minime, si l'on arrivait à lui donner toute la partie du profit dont disposent pour leurs dépenses les détenteurs de capitaux.

Un exemple a été cité par le syndicat des métaux ; celui d'une grande aciérie française dont les bénéfices se sont élevés dans une période de prospérité à 7 % de son chiffre d'affaires alors que les salaires ne recevaient que 20 % de ce chiffre. Dans cet exemple, on voit qu'une hausse de 35 % des taux de salaire suffisait pour réduire à néant, non seulement le profit distribué aux actionnaires, mais encore celui réservé aux amortissements et au renouvellement de l'outillage. Des indications qui ont impressionné les salariés ont été publiées sur les bénéfices des entreprises avant et après le vote des lois de 1936 et leur mise en application. Mais on n'a pas tenu compte de la hausse des prix entre les dates où l'on a comparé

les résultats. La reprise des distributions aux actionnaires ne doit pas non plus faire illusion, car dans bien des cas l'année 1937 a marqué dans l'existence des sociétés la fin d'une période exceptionnelle où beaucoup de firmes avaient hésité à remettre aux actionnaires leurs bénéfices réalisés durant la période 1930-1936 pour pouvoir palier à la dépréciation de leurs immobilisations. Cette crainte avait disparu en 1937 et 1938, ce qui rendait possible la distribution des sommes ainsi accumulées.

Il ne semble donc pas qu'il était possible d'effectuer sur la part du capital, un prélèvement suffisamment important pour compenser l'effet de la hausse du coût de la main-d'œuvre, voulue par les dispositions nouvelles de 1936 (1).

Les réductions utiles de la part du capital dans le profit ne peuvent être faites qu'au profit de la masse des salariés, ainsi on ne pèse plus sur la vie économique car on augmente le coût de la main-d'œuvre en créant un salaire d'épargne, c'est ce qui se produit avec toutes les mesures concernant le deuxième salaire. Les sommes ainsi enlevées au profit ne sont pas remises aux salariés ce qui leur retireraient toute puissance par l'extrême division qui en résulterait. Elles demeurent concentrées pour servir lors de certains besoins des salariés. Ainsi comprise, une modification à la distribution des profits d'une entreprise a un résultat utile. Le salarié ne s'en rend cependant pas tou-

(1) Même en comprenant la part totale du capital. Souvent, en effet, on considère comme seule rémunération du capital les dividendes distribués, il faut y ajouter les réserves, tantièmes des administrateurs, provisions, amortissements et souvent aussi une part des salaires qui ne sont attribués à certains collaborateurs qu'en raison de leurs capitaux.

jours compte; cette épargne qu'il se constitue et qu'il trouvera pendant une maladie, qui lui viendra en aide pour élever ses enfants, avec laquelle on lui constituera plus tard une retraite, il ne la possède pas et son existence lui échappe. Il recherche plutôt un profit immédiat, et croît pouvoir se l'assurer par la hausse des taux de salaire qui à la longue finissent par réagir sur son salaire réel, et après une brève période de bénéfices il est ramené à sa situation antérieure.

La hausse des taux de salaire si elle parvenait à modifier la répartition du profit aurait du reste un effet immédiat sur les salaires réels. En effet les impôts demandés aux détenteurs de capitaux, devraient être fournis par les ouvriers et cela réduirait d'autant leur bénéfice. On ne peut donc agir exagérément sur le taux de salaire, il y a une limite au delà de laquelle le résultat que donne son élévation devient très faible. L'absorption de la rémunération du capital par la part de la main-d'œuvre ne donnerait pas de résultat important en raison de notre état économique où la société anonyme se développe et où des salariés par l'importance de leurs traitements ont un véritable profit; c'est entre salariés qu'il faudrait modifier les conditions de répartition, si l'on veut améliorer sérieusement le sort des plus défavorisés.

CONCLUSIONS

L'évolution des taux des salaires, des salaires réels et du coût de la main-d'œuvre dans l'industrie française, de 1930 à 1938, n'a pas été déterminée seulement par les conditions économiques; elle a été fortement influencée par des considérations sociales.

De 1930 à 1936, les taux de salaire avaient baissé, mais c'est surtout la diminution du travail qui réduisait la paie hebdomadaire ou de quinzaine de chaque ouvrier. Le salarié qui échappait au short-time, avait, en 1936, un revenu nominal lui assurant, le plus souvent, un salaire réel supérieur à celui dont il disposait en 1930, la baisse de son taux de salaire étant généralement inférieure à celle du coût de la vie. Mais tous les salariés étaient mécontents, parce que, tandis qu'ils pouvaient mesurer facilement l'importance de la diminution de leurs salaires nominaux, leurs habitudes de consommation ne leur donnaient pas une idée exacte de l'ampleur du fléchissement du coût de la vie. Ils demandaient donc une hausse de leurs salaires nominaux. On ne pouvait les satisfaire qu'en augmentant la durée du travail, réduite par le short-time, ou en élevant les taux des salaires.

En étudiant le problème ainsi posé, du point de vue économique, ni l'une ni l'autre de ces solutions n'étaient

applicables. On ne pouvait augmenter la durée du travail, puisqu'il était déjà difficile de vendre la production réduite à laquelle on se limitait. On ne pouvait guère élever les taux des salaires, parce que, tandis qu'ils avaient été réduits de 6 à 12 % depuis 1930, les patrons avaient dû supporter depuis cette époque, la mise en application de lois créant un salaire d'épargne, au profit de l'ouvrier, et majorant le taux de salaire de :

0,20 % pour la taxe d'apprentissage;

3,50 % pour les assurances sociales;

2,50 % à 4 % pour les allocations familiales;

ce qui compensait, en partie, la baisse qui s'était produite sur le taux de salaire effectivement touché par l'ouvrier. Le rendement de la main-d'œuvre était, en général, meilleur; mais, compte tenu de tous ces éléments, le coût de la main-d'œuvre avait moins baissé proportionnellement, dans la majorité des cas qui peuvent être étudiés, que l'ensemble des prix. Un accroissement des taux de salaires semblait devoir provoquer une hausse des prix, et les prix français étaient déjà trop élevés, eu égard aux parités monétaires, pour permettre à notre industrie d'exporter.

Les syndicats ouvriers, considérant isolément la question sociale, demandaient une réduction de la durée maximum du travail hebdomadaire, de 48 à 40 heures, avec une élévation de 20 % des taux de salaires en cours. Pour les ouvrier travaillant 48 heures, le salaire hebdomadaire n'était pas changé; pour ceux travaillant moins de 48 heures, il était augmenté; enfin on pensait pouvoir diminuer le nombre des chômeurs, en réduisant la quantité de travail de chacun. Quand à la hausse des prix, que la mesure paraissait avoir pour conséquence, les syn-

dicats ouvriers disaient qu'elle pouvait être évitée, par la réduction du profit patronal.

Les grandes fédérations patronales étudiaient rarement, avant 1936, le problème ouvrier. Cette attitude leur était imposée par la majorité de leurs membres, qui étaient opposés à toute intervention, soit de la part de l'Etat, soit de la part d'un organisme patronal, dans les rapports qu'ils avaient avec leurs ouvriers. Certains chefs d'entreprise persistent encore dans cet état d'esprit individualiste; malgré les transformations intervenues, depuis 1936, dans les relations entre employeurs et employés, ils ne communiquent pas aux syndicats patronaux les renseignements nécessaires à l'établissement d'une documentation, dont l'existence, lorsque des réclamations ouvrières ne peuvent être éludées sans menace de troubles sociaux, faciliterait la recherche de solutions influençant le moins possible la situation économique de la profession.

Lors des grèves de 1936 il fallut satisfaire, sans délai, les ouvriers. En dehors des congés payés, qui constituaient une nouvelle charge, s'ajoutant au salaire d'épargne, et dont l'importance était d'environ 4 % du taux de salaire; ils obtinrent, de suite, des élévations de taux de salaires de 15 à 20 %, lors de la signature des conventions collectives, ce qui leur redonnait, malgré le short-time, un salaire nominal voisin de celui de 1930. En outre, les patrons durent accepter d'appliquer, très vite, la semaine de 40 heures, en élevant de 20 % les taux de salaires, déjà très lourds, fixés par les conventions collectives. Au total, avec l'incidence des congés payés, le coût de la main-d'œuvre a été accru en quelques mois de 40 à 50 %.

A l'origine du mouvement, la C. G. T. — qui était au-

dessous de la réalité — limitait à 35 % l'augmentation du coût de la main-d'œuvre, et elle estimait à 40 % son incidence moyenne sur les prix de vente. Ces prix se trouvaient donc majorés, pour le moins, de 14 %, en moyenne, ce qui dépasse le bénéfice courant des entreprises sur leur chiffre d'affaires. On ne pouvait donc pas prétendre prélever sur le profit patronal, les conséquences des dispositions arrêtées par les accords Matignon. Une augmentation des prix était à prévoir.

Les organisations ouvrières crurent que les salariés éviteraient la diminution des salaires réels qu'entraînerait une hausse des prix, par le système de l'échelle mobile, c'est-à-dire par une augmentation des taux de salaires proportionnelle à la hausse du coût de la vie. Ainsi, quel que soit le niveau auquel les prix retrouveraient leur stabilité, à la suite de la hausse du coût de la main-d'œuvre, les ouvriers devaient garder les avantages acquis par leur mouvement de mai 1936. Cela supposait que la durée du travail se maintiendrait à 40 heures par semaine, puisque des deux éléments dont dépend le revenu d'un ouvrier — taux de salaire et durée du travail — on n'agissait que sur le premier. Mais le débouché de certaines industries dépend des capitaux antérieurement accumulés; c'est le cas, par exemple, du bâtiment. Une hausse des prix, diminuant le pouvoir d'achat de ces capitaux, atteint toutes les industries d'outillage, et la crise qu'elles subissent, de ce fait, réduit le pouvoir d'achat des travailleurs de ces professions, ce qui réagit sur l'ensemble de l'activité nationale.

Dès le deuxième semestre de 1937, le chômage partiel est apparu de nouveau et le salaire réel des ouvriers, dans

un grand nombre d'industries, n'a pu se maintenir au niveau qu'il avait atteint en 1936. Suivant les hausses dont ils avaient bénéficié en 1936, les ouvriers étaient encore plus ou moins avantagés sur 1936, au début du deuxième semestre de 1938, dans les mines, la métallurgie parisienne, la construction électrique. Mais une comparaison d'ensemble n'est pas aisée; car nous manquons de renseignements précis sur les taux de salaires pratiqués avant 1936 dans la plupart des industries.

La conclusion peut être plus nette sur les résultats de la semaine de 40 heures. Les demandes d'emploi ont baissé, de mai 1936 à mai 1938, de 465.000 à 433.000, soit 32.000 unités. Mais, entre ces deux dates, la durée du service militaire a été portée de 18 mois à 2 ans, les administrations publiques ont engagé un personnel supplémentaire (rien que dans les chemins de fer 90.000 agents avaient été embauchés, ce qui dépasse la diminution enregistrée sur les demandes d'emploi); il y a donc eu diminution de l'emploi dans l'industrie et le commerce.

En outre, certaines industries ont eu une activité réduite par l'application très stricte de la loi des 40 heures, ce qui a pu réagir sur l'ensemble de l'économie nationale. Ainsi, en 1937 et 1938, les houillères françaises ne purent produire tout le charbon qui leur était demandé par nos industries. Il a donc fallu augmenter les importations, ce qui nous a privé de ressources qui auraient pû être utilisées à créer du travail dans notre pays.

De 1936 à 1938, les prix français ont été poussés vers la hausse, non seulement par l'augmentation du coût de la main-d'œuvre, mais également par les dévaluations successives. La dévaluation contribuait à la hausse des

prix en francs par suite surtout de son incidence sur le prix des produits importés; dès lors, elle ne pouvait que contribuer aussi à réduire la consommation sur le marché intérieur; mais, comme sa réaction sur les prix intérieurs était sensiblement inférieure à la baisse de la monnaie française, par rapport aux monnaies étrangères, elle réduisait finalement les prix français par rapport à ceux de l'étranger et facilitait l'exportation de nos produits. Il lui fallait, toutefois, un certain temps pour influencer favorablement notre industrie, et il semble que ses avantages ne soient nettement apparus qu'au moment où les conditions législatives, régissant la rémunération du travail et l'emploi du personnel dans l'industrie française depuis 1936, ont été modifiées par la loi du 5 mars 1938, sur les conditions de hausse des taux de salaire, et les décrets-loi de novembre 1938 sur l'application de la loi des 40 heures. Depuis lors, en effet, on a repris en considération la situation économique de la profession pour déterminer les améliorations que l'on peut apporter au niveau de vie et aux conditions de travail des salariés.

La situation de notre industrie de 1936 à 1938 n'a pas uniquement dépendu de la législation de 1936. Les manipulations monétaires qui ont eu lieu à cette époque, l'inquiétude causée par la situation internationale ont contribué à restreindre la consommation, donc à diminuer la quantité de travail ce qui a empêché le maintien du salaire réel obtenu par les ouvriers en 1936. Mais, comme l'expérience prétendait démontrer que le niveau d'existence des classes ouvrières peut être élevé sans tenir compte de la situation économique, ce qui aboutissait à rendre les salariés indépendants des influences pouvant s'exercer sur

l'économie nationale, elle doit être jugée indépendamment des contingences qui l'ont accompagnée.

BIBLIOGRAPHIE

- LEVASSEUR (E.), *Histoire des Classes Ouvrières et de l'Industrie en France* (2 vol.), 2^e édit. Rousseau, Paris, 1909.
- SIMIAND (F.), *Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*, 3 vol., dont 1 de g. Alcan, Paris, 1932.
- HALBWACHS (M.), *La classe ouvrière et les niveaux de vie (recherches sur la hiérarchie des besoins dans les sociétés industrielles contemporaines)*. Alcan, Paris 1913.
- DELPECH (H.), *Recherches sur le niveau de vie et les habitudes de la consommation*. Sirey, Paris, 1938.
- PICARD (R.), *Le salaire et ses compléments (allocations familiales, assurances sociales)*. Rivière, Paris, 1928.
- LETELLIER (Gabrielle), PERRET (Jean), ZUBER (H.-E). et DAUPHIN (A.), *Le chômage en France de 1930 à 1938*. (T. I^{er}, Avant-propos de M. Charles Rist). Sirey, Paris, 1938.
- DANTY-LAFRANCE et VILLEMER (René), *La rémunération de la main-d'œuvre dans l'organisation du travail*. Sirey, Paris, 1938.
- LAUNEY (J.), *L'évolution comparative des charges dans l'industrie française*.
- BELIN (R.), *La semaine de 40 heures et la réduction du travail*. Librairie Syndicale, Paris, 1937.
- PINOT (M.), *La semaine de 40 heures, le chômage et les prix*. Librairie d'études et d'informations économiques, Paris, 1933.

- PIETTRE, *La politique du pouvoir d'achat devant les faits*. Librairie de Médecis, Paris, 1938.
- BORGEAUD (M.), *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France depuis 1900*. Les Presses Universitaires de France, Paris.
- SCHLOSS (David), *Les Modes de Rémunération du Travail*. Trad. et préface de M. Rist. Paris, 1902.
- BRUN (L.), *Etudes sur les bases du prix de revient dans l'industrie cotonnière vosgienne*. Epinal, 1937.
- DETOEUF (A.), *Le problème des prix de revient*. Cegos, 6, rue de Messine, Paris, 1938.
- PETIT (Renée), *Les conventions collectives de travail*. Préface de M. André Ronast. Paris, 1937.
- DUSSAUZE (Elisabeth), *Les ententes professionnelles*. Librairie Sociale et Economique, 1939.

Publications périodiques

- Revue économique internationale*, septembre 1938 : Bertrand NOGARO, Deux années d'expérience économique en France.
- Revue d'Economie Politique*, mai-juin 1937 : DUGÉ DE BERNONVILLE, Les Revenus Privés.
- L'Usine*, 10 juin 1937 : X..., La répercussion des salaires sur les prix de revient.
- Journée Industrielle*, 24 mars 1937 : Le salaire et les prix de revient (conf. de M. Duchemin).
- Revue Politique et Parlementaire*, 10 déc. 1932 : E. ALLIX, La semaine de 40 heures,

Journal du Commerce, 8 avril 1937: P. JERAMEC, La part des salaires dans le prix de revient.

Revue Internationale du Travail, novembre 1929: RICHARDSON, Les hauts salaires.

Bulletins trimestriels de la S. G. F. (1928-1938).

Bulletins trimestriels du Ministère du Travail (1928-1938).

Rapports annuels du Comité Central des Houillères (1928-1938).

Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne, Enquête sur les taux horaires des salaires (1928-1938).

Le Droit Social, avril 1938: TEITGEN (P.-H.) et MENTION (F. DE), La loi du 4 mars 1938 sur la conciliation et l'arbitrage.

TABLE DES MATIERES

Introduction	5
CHAPITRE I. — Les taux de salaires de 1930 à 1936	15
CHAPITRE II. — Variations des salaires réels de 1930 à 1936	45
CHAPITRE III. — Les modifications apportées aux caractères du taux de salaire par la législation sociale de 1936 et leurs effets sur le salaire réel	65
CHAPITRE IV. — Le coût de la main-d'œuvre de 1930 à 1938	96
CHAPITRE V. — Effets d'une hausse du coût de la main-d'œuvre sur les autres éléments du prix de revient	119
CHAPITRE VI. — Relation entre le taux de salaire, le salaire réel et le coût de la main-d'œuvre	141
Conclusions	151
Bibliographie	159

Imprimerie LOUIS JEAN, Gap.
